Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick

WHSCC
CSSIAT

Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick

Annual Report to the Legislative Assembly

01

Rapport annuel à l'Assemblée législative

Annual Report to the Legislative Assembly
Rapport annuel à l'Assemblée législative

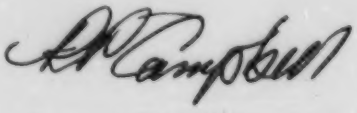
Transmittal Letter

The Honourable Norman McFarlane
Minister of Training and Employment Development
Province of New Brunswick

Dear Minister:

It is my privilege to submit the Workplace Health, Safety and Compensation Commission's Annual Report to the Legislative Assembly for the fiscal year 2001. This report outlines the Commission's goals, objectives and the results achieved in pursuing our goals. The report also provides the financial statements of the Commission.

Respectfully submitted,



Raymond P. Campbell
Chairperson, Board of Directors

Lettre de présentation

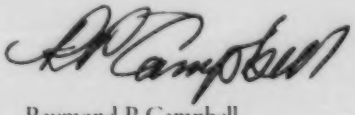
L'honorable Norman McFarlane
Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel à l'Assemblée législative de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail pour l'exercice financier 2001. Il englobe les buts et les objectifs de la Commission en plus des résultats obtenus dans la poursuite de ces buts. Le rapport contient également les états financiers de la Commission.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président du conseil d'administration,



Raymond P. Campbell

Table of Contents
Table des matières

102-06032/

	Page
Message from the Chairperson	1
Board of Directors	4
Message from the President and Chief Executive Officer	5
Organizational Structure	7
Organizational Goals and Performance Measurements	9
Performance Measurement Indicator	
• Goal 1	13
• Goal 2	18
• Goal 3	23
• Goal 4	29
• Goal 5	32
• Goal 6	34
Message from the Chairperson of the Appeals Tribunal	39
Appeals Tribunal Members	42
Appeals Tribunal Statistics	43
Management's Responsibility for Financial Reporting	44
Financial Statements	45
Historical Financial Statements	67
Key Statistical Outcome Measures	71
Year at a Glance	73

	Page
Message du président du conseil d'administration	1
Conseil d'administration	4
Message du président et chef de la direction	5
Structure de l'organisation	8
Buts organisationnels et indicateurs de rendement	9
Indicateurs de mesure du rendement	
• Premier but	13
• Deuxième but	18
• Troisième but	23
• Quatrième but	29
• Cinquième but	32
• Sixième but	34
Message du président du Tribunal d'appel	39
Membres du Tribunal d'appel	42
Statistiques du Tribunal d'appel	43
Responsabilité de la direction en matière d'information financière	44
États financiers	46
États financiers historiques	68
Principaux indicateurs statistiques des résultats	72
L'exercice 2001 en quelques chiffres	74

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION

VISION

New Brunswick workers have access to a safe and healthy work environment.

MISSION STATEMENT

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission is dedicated to the promotion of a safe and healthy work environment and the provision of services to workplaces, employers and the injured workers of New Brunswick.

THE MANDATE OF THE COMMISSION IS:

1. To create an environment where workplaces view all accidents as being preventable;
2. To provide insurance and related services to the employer community; and
3. To provide rehabilitation benefits, including compensation, medical, vocational, and counseling services to injured workers.

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL

LA VISION

Que les travailleurs du Nouveau-Brunswick aient accès à un lieu de travail sain et sécuritaire.

ÉNONCÉ DE MISSION

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire et à offrir des services aux lieux de travail, aux employeurs et aux travailleurs blessés du Nouveau-Brunswick.

LA COMMISSION A POUR MANDAT :

1. de créer un environnement qui permet aux lieux de travail de considérer qu'on peut prévenir tous les accidents;
2. de fournir une assurance et des services connexes aux employeurs;
3. d'offrir aux travailleurs blessés de la réadaptation par l'entremise de services médicaux, de l'orientation professionnelle et de prestations.

Message from the Chairperson
Message du président du conseil d'administration

On behalf of the Board of Directors of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC), I am pleased to present our 2001 Annual Report.

The Commission observed an important milestone in 2001 – the culmination of our strategic plan.

Following the merger of the Occupational Health and Safety Commission and the Workers' Compensation Board, the new Workplace Health, Safety and Compensation Commission's Board of Directors established a strategic plan to assist in achieving the corporate vision – *New Brunswick workers have access to a safe and healthy work environment.*

Overall, I am pleased with the final results of this strategic plan and believe that the goals and objectives set by the Commission have been largely achieved. From a governance perspective, the strategic goals have focused the efforts of both the Board of Directors and staff. Specifically, since the beginning of the plan, the Commission's legislative and policy decisions, and the staff's program implementation has led to:

- Steady improvements in injured worker and employer satisfaction;
- A gradual decline in accident frequency;
- Stable return-to-work rates;
- A fully funded liability and a competitive assessment rate; and
- A satisfied staff.

Despite this success however, I am disappointed that the Board of Directors found themselves in a situation at the end of this year where rates had to be increased. External factors such as reductions in personal income tax, a decline in assessable payroll, an increase in higher costing claims, and an increase in payments made on individual claims because of their severity or length of time on claim, all contributed to a 15% increase in the average assessment rate.

As 2001 and the strategic plan drew to a close, the Board of Directors began to lay the foundation for the next five-year strategy. As a beginning, the Commission revised its own approach to effective governance and worked with the government to pass legislative changes.

Since assuming the role as Chairperson of this organization, it was my wish to work with the Board of Directors to implement an effective governance strategy. Following extensive review, the Board

Au nom du conseil d'administration de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT), j'ai le plaisir de présenter notre rapport annuel pour l'exercice 2001.

La CSSIAT a marqué un jalon important en 2001 : l'apogée de son plan stratégique.

À la suite du fusionnement de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail et de la Commission des accidents du travail, le nouveau conseil d'administration de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail avait établi un plan stratégique dans le but de réaliser la vision de l'organisme : *Que les travailleurs du Nouveau-Brunswick aient accès à un lieu de travail sain et sécuritaire.*

Dans l'ensemble, je suis satisfait du résultat obtenu de ce plan stratégique et je crois que les buts et les objectifs établis par la CSSIAT ont en grande partie été atteints. Du point de vue de la direction, les buts stratégiques ont été le point de mire des efforts du conseil d'administration et du personnel. Plus particulièrement, depuis le début du plan, les décisions liées aux lois et aux politiques de la CSSIAT ainsi que la mise en place du programme des employés ont mené à :

- des améliorations constantes au niveau de la satisfaction des travailleurs blessés et des employeurs;
- une diminution graduelle de la fréquence des accidents;
- des taux stables de reprise du travail;
- une dette entièrement provisionnée et un taux de cotisation moyen concurrentiel;
- une satisfaction du personnel.

En dépit de ces réalisations, je suis déçu que le conseil d'administration se soit trouvé dans une situation, à la fin du présent exercice, où il a fallu augmenter les taux de cotisation. Des facteurs externes, tels que des réductions de l'impôt sur le revenu des particuliers, une diminution de la masse salariale assurable, une augmentation des réclamations à coûts plus élevés et une augmentation des paiements au titre des réclamations individuelles en raison de leur gravité ou de leur durée, ont tous contribué à une augmentation de 15 % du taux de cotisation moyen.

Avec l'exercice 2001 et le plan stratégique qui tiraient à leur fin, le conseil d'administration a commencé à poser les fondements pour la prochaine stratégie quinquennale. La CSSIAT a d'abord examiné son approche vis-à-vis d'une direction efficace et a travaillé avec le gouvernement pour adopter des modifications législatives.

Depuis que j'assume le rôle de président du conseil de cet organisme, j'ai toujours voulu travailler avec le conseil pour mettre en œuvre une stratégie de direction efficace. À la suite d'une étude

of Directors developed and approved a new Governance Statement and established committees of the Board of Directors, which now perform true evaluative roles. I firmly believe this new approach, coupled with a broader delegation of authority to the President and Chief Executive Officer, has succeeded in making the Commission a stronger and more responsible organization.

Amendments to the *Workers' Compensation Act* were passed at the Fall Session of the Legislature and went into effect January 1, 2002. These amendments were the last of a series of recommended amendments that were outstanding when I assumed my position. They relate to workers' benefits, employer responsibilities and strengthening the Commission's assessment lien. In addition, amendments to the *Occupational Health and Safety Act* received Royal Assent on December 21, 2001 and will become effective on a date to be fixed by proclamation. The health and safety amendments clarify responsibility for safe workplaces and define places of employment and the rights of appeal under the *Occupational Health and Safety Act*. The Commission continues to review legislation with a view to making workers' compensation more meaningful and New Brunswick workplaces safer.

It is with these new approaches and this new annual report format that we enter 2002 and prepare our next five-year plan. These changes reflect the Commission's emphasis on governance, goal setting, and evaluation. The 2002-2006 strategic plan will be published early in 2002. Through this plan we will continue to remain focused on meeting the needs of workers and employers in New Brunswick.

I would like to acknowledge the significant contributions of our Board of Directors. The Commission has strived to meet the challenges of balancing the interests of workers and employers while at the same time strengthening corporate governance and maintaining financial stability. Their spirit of cooperation has made it possible for us to achieve success in these areas and move forward in establishing our goals for the future.

In the past year, several members of the Board of Directors concluded their terms. I would like to thank and recognize them for their commitment and dedication to our stakeholders: Darline Cogswell, Roberta Dugas, Ted King and Gary Ritchie.

approfondie, le conseil d'administration a élaboré et approuvé un nouvel énoncé de direction, et a établi des comités du conseil qui assument maintenant un véritable rôle d'évaluation. Je crois fermement que cette nouvelle approche, jointe à une délégation du pouvoir plus large du président et chef de la direction, a réussi à faire de la CSSIAT un organisme plus fort et plus responsable.

Les modifications à la *Loi sur les accidents du travail* adoptées à la session d'automne de la Législature sont entrées en vigueur le 1er janvier 2002. Celles-ci étaient les dernières d'une série de modifications recommandées qui étaient en suspens lorsque je suis entré en fonctions. Elles portent sur les prestations des travailleurs, les responsabilités des employeurs et le renforcement du privilège de la CSSIAT en matière de cotisation. De plus, des modifications à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* ont reçu la sanction royale le 21 décembre 2001 et entreront en vigueur à une date qui doit être fixée par proclamation. Ces modifications clarifient la responsabilité en matière de lieux de travail sécuritaires ainsi que définissent « lieu de travail » et les droits d'appel en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. La CSSIAT continue à réexaminer les lois afin de rendre le régime d'indemnisation des travailleurs plus valable et les lieux de travail du Nouveau-Brunswick plus sécuritaires.

C'est à partir de ces nouvelles approches et du nouveau format de ce rapport annuel que nous entamons l'exercice 2002 et que nous préparons notre prochain plan quinquennal. Toutes ces modifications reflètent l'importance que la CSSIAT accorde à la direction, à l'établissement des buts et objectifs ainsi qu'à l'évaluation. Le plan stratégique de 2002-2006 sera publié au début de 2002. Tout au long de ce plan, nous continuerons à cibler nos efforts pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs du Nouveau-Brunswick.

J'aimerais souligner le travail considérable des membres du conseil d'administration. La CSSIAT s'est efforcée de relever les défis d'équilibrer les intérêts des travailleurs et des employeurs tout en renforçant la direction de l'organisme et en maintenant une stabilité financière. L'esprit de collaboration entre les membres du conseil nous a permis d'accomplir ces réalisations et de nous préparer à établir nos buts de demain.

Pendant le dernier exercice, plusieurs membres du conseil ont vu la fin de leur mandat. J'aimerais les remercier et souligner leur engagement et leur dévouement envers nos intervenants. Il s'agit de Darline Cogswell, Roberta Dugas, Ted King et Gary Ritchie.

We thank them for the experience and leadership they brought to the Commission. A valued member of the Board of Directors retired in 2001. Léonard Arsenault, Chairperson of the Appeals Tribunal, served the Commission for almost ten years.

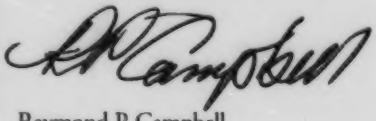
Sincerely,

Raymond P. Campbell
Chairperson, Board of Directors

Nous les remercions tous de l'expérience et de l'influence prépondérante qu'ils ont apportées à la CSSIAT. Le conseil d'administration a également dû dire au revoir à un membre apprécié, soit Léonard Arsenault, président du Tribunal d'appel, qui a pris sa retraite en 2001 après presque dix années de service.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président du conseil d'administration,



Raymond P. Campbell

Board of Directors
Conseil d'administration

Chairperson
Raymond P. Campbell

President and Chief Executive Officer
Douglas C. Stanley

Chairperson of the Appeals Tribunal
Paul M. LeBreton

Members Representing Workers
Norman Bernard
Robert Davidson
Donna McNeill

Member Representing General Public
Bernice Chiasson

Members Representing Employers
Gerry Cluney
Gérald Clavette
Pat Darrah
Fraser MacLeod

The following individuals also served on the Board of Directors during the year 2001.

Members Representing Workers
Darline Cogswell[1]
Gary Ritchie[2]

Chairperson of the Appeals Tribunal
Léonard Arsenault[3]

Member Representing General Public
Roberta Dugas[1]

Member Representing Employers
Ted King[4]

(1) Term expired February 4, 2001
(2) Resigned March 29, 2001
(3) Term as Chairperson of the Appeals Tribunal expired February 12, 2001
(4) Term expired February 3, 2001

Président du conseil d'administration
Raymond P. Campbell

Président et chef de la direction
Douglas C. Stanley

Président du Tribunal d'appel
Paul M. LeBreton

Membres représentant les travailleurs
Norman Bernard
Robert Davidson
Donna McNeill

Membre représentant le public en général
Bernice Chiasson

Membres représentant les employeurs
Gerry Cluney
Gérald Clavette
Pat Darrah
Fraser MacLeod

Les personnes qui suivent ont également siégé au conseil d'administration pendant l'exercice 2001.

Membres représentant les travailleurs
Darline Cogswell[1]
Gary Ritchie[2]

Président du Tribunal d'appel
Léonard Arsenault[3]

Membre représentant le public en général
Roberta Dugas[1]

Membre représentant les employeurs
Ted King[4]

(1) Mandat a pris fin le 4 février 2001
(2) Démissionné le 29 mars 2001
(3) Mandat à titre de président du Tribunal d'appel a pris fin le 12 février 2001
(4) Mandat a pris fin le 3 février 2001

Message from the President and Chief Executive Officer
Message du président et chef de la direction

I have now completed my first full year with the WHSCC. This year has seen some very significant changes. We have streamlined our senior management group and eliminated one Vice-President position. The new structure more closely reflects the reality of our organization. We have two divisions delivering programs to the public – Prevention Services Division, headed by Vice-President, David Greason, and Compensation and Rehabilitation Services Division, headed by Vice-President, Brian Connell. The Corporate Services Division, headed by Vice-President, Peter Murphy, plays an important support role to the Board of Directors and to the two operational divisions.

Anyone familiar with our past Annual Reports will notice that this report adopts a new format. The changes are to conform with government policy which states that:

> *The prime function of an annual report is to be the major accountability document by departments and agencies for the Legislative Assembly and the general public. It serves as the key public link between the objectives and plans of a government entity and the results obtained.*

As Chief Executive Officer, I am committed to ensuring that the WHSCC accounts to the Legislative Assembly on the goals and objectives set by the Commission and on what we, as an organization, have done to further those goals. Clear direction and accountability are watchwords of our administration.

As our Chairperson has explained in his message, our Board of Directors places a great deal of emphasis on governance. It is the Commission's principal responsibility to set the organization's goals and objectives. It has set clear goals for our organization and it is our intention in this Annual Report, to report on those objectives and what we are doing to meet them. In addition, this report is our financial reporting to the Legislative Assembly. I am pleased to be able to present herein the financial results for the calendar year 2001.

In addition to the senior management changes in the past year, we have filled the position of Director of Human Resources. One of the goals set by the Commission is that our employees will consider the WHSCC as a good place to work. Heather Cossaboom, our new Director of Human Resources, is committed to assisting me and senior management to fulfill that goal.

Je termine maintenant ma première année complète au sein de la CSSIAT. Nous avons connu des changements très importants au cours de cet exercice. Nous avons rationalisé notre groupe de la direction générale et éliminé un poste de vice-président. La nouvelle structure reflète de plus près la réalité de notre organisme. Nous avons deux divisions qui offrent des programmes au public : la Division des services de prévention, dirigée par David Greason, vice-président; et la Division des services d'indemnisation et de réadaptation, dirigée par Brian Connell, vice-président. La Division des services généraux, dirigée par Peter Murphy, vice-président, joue un rôle de soutien important auprès du conseil d'administration et des deux divisions opérationnelles.

Les personnes habituées à voir nos anciens rapports annuels remarqueront que celui-ci a adopté un nouveau format. Les changements visent à être en conformité avec la politique gouvernementale qui stipule :

> *Le rapport annuel vise avant tout à permettre aux ministères et aux organismes gouvernementaux de rendre compte de leurs activités à l'Assemblée législative et à la population en général. Il est l'élément clé qui permet d'évaluer les résultats obtenus par un ministère ou un organisme gouvernemental, par rapport à ses objectifs et à ses plans d'action.*

À titre de chef de la direction, je suis engagé à voir à ce que la CSSIAT rende compte des buts et objectifs fixés par le conseil d'administration à l'Assemblée législative et des démarches que nous avons faites, en tant qu'organisme, pour les atteindre. Une direction éclairée et l'obligation de rendre compte sont les mots d'ordre de notre administration.

Comme le président du conseil d'administration l'a expliqué dans son message, notre conseil d'administration attache beaucoup d'importance à la direction. La responsabilité première de la CSSIAT est de fixer ses buts et ses objectifs. Des buts clairs ont été fixés et nous avons l'intention de les présenter dans ce rapport annuel et d'expliquer les démarches que nous suivons pour les atteindre. Ce rapport est également notre présentation de l'information financière à l'Assemblée législative. Je suis donc heureux de présenter les états financiers de l'exercice 2001 dans le présent document.

Outre les changements apportés à la direction générale au cours du dernier exercice, nous avons doté le poste de directeur des Ressources humaines. Un des buts fixés par la CSSIAT est que son personnel la considère comme un bon employeur. Notre nouvelle directrice des Ressources humaines, Heather Cossaboom, se fait un devoir de m'aider et d'aider la direction générale à atteindre ce but.

Message from the President and Chief Executive Officer
Message du président et chef de la direction

The Commission must answer to stakeholder groups that are represented on our Board of Directors. It is essential that these groups have confidence in the ability of our staff to sustain the credibility of the system of workers' compensation mandated by the legislation we administer. It is also essential that these stakeholder groups have confidence in our ability to fairly and reasonably enforce the occupational health and safety laws of the province and to protect the workers of this province from workplace injury and disease. We have a new Manager of Communications, Mary Tucker. Consistent with the importance we place on communications, that position now reports to the President. In addition to having responsibility for this report, Communications staff will be producing a report to our stakeholders. This will be an additional report on our activities in the past year, as well as an explanation and promotion of our services, our goals and objectives.

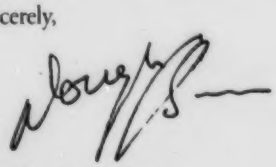
The Commission offers services of equal quality in both official languages. It continuously strives to deliver its services in compliance with its linguistic obligations. If a problem arises with the delivery of service in both official languages, adjustments are made to ensure linguistic service obligations are met. During the year, the Commission received one complaint with respect to lack of service in both official languages. This complaint was addressed immediately and the required corrective action was taken.

On behalf of the Board of Directors and management, I wish to extend a sincere thank you to the employees who retired during the year: Ginette Beaulieu, Catherine Hachey, Gérald Martin, Margaret Melvin and Paul Reed. We thank them for working diligently throughout their careers to improve the quality of service we provide to New Brunswickers.

The organization lost a valued employee during the year: Raymond Kenny. We extend our deepest sympathy to his family, friends and co-workers in the Northeast Region.

Our successes are attributable to the dedication of our staff. Their professionalism is combined with a sense of caring service. I thank them for the contribution they made towards our achieving our goals this past year.

Sincerely,



Douglas C. Stanley
President and CEO

La CSSIAT doit rendre compte aux groupes d'intervenants qui sont représentés au sein de son conseil d'administration. Il est essentiel que ces groupes aient confiance dans la capacité de nos employés à assurer la crédibilité du régime d'indemnisation des travailleurs mandaté par les lois que nous appliquons. Il est également essentiel que ces groupes d'intervenants aient confiance dans notre capacité d'appliquer de façon équitable et raisonnable les lois de la province en matière d'hygiène et de sécurité au travail, et de protéger les travailleurs de cette province contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Nous avons une nouvelle responsable des Communications, Mary Tucker. Pour être en accord avec l'importance que nous attachons aux communications, ce poste relève maintenant de mon autorité. Outre la responsabilité de ce rapport qui lui incombe, le personnel du Service des communications produira un second rapport à l'intention de nos intervenants qui se penchera sur nos activités du dernier exercice. Ce rapport fera également connaître et valoir nos services, nos buts et nos objectifs.

La CSSIAT offre des services de qualité égale dans les deux langues officielles. Elle travaille sans cesse à assurer des services conformément aux exigences linguistiques. Si un problème survient du point de vue de la prestation des services dans les deux langues officielles, la CSSIAT prend les mesures qui s'imposent pour s'acquitter de ses obligations à cet égard. Au cours de l'exercice, la CSSIAT a reçu une plainte au sujet d'un manque de services dans les deux langues officielles. La plainte a été traitée immédiatement et les mesures correctives nécessaires ont été prises.

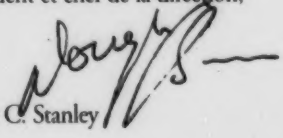
Au nom du conseil d'administration et de la direction, je tiens à remercier sincèrement les employés qui ont pris leur retraite pendant l'exercice : Ginette Beaulieu, Catherine Hachey, Gérald Martin, Margaret Melvin et Paul Reed. Nous les remercions d'avoir travaillé avec diligence tout au long de leur carrière pour améliorer la qualité des services que nous offrons aux Néo-Brunswickois.

L'organisme a perdu un employé apprécié pendant l'exercice : Raymond Kenny. Nous offrons nos plus sincères condoléances à sa famille, à ses amis et à ses collègues de la Région du Nord-est.

Nos réussites sont attribuables au dévouement de nos employés. Leur professionnalisme est combiné à un sens de service bienveillant. Je les remercie des efforts qu'ils ont déployés pour atteindre les buts de ce dernier exercice.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

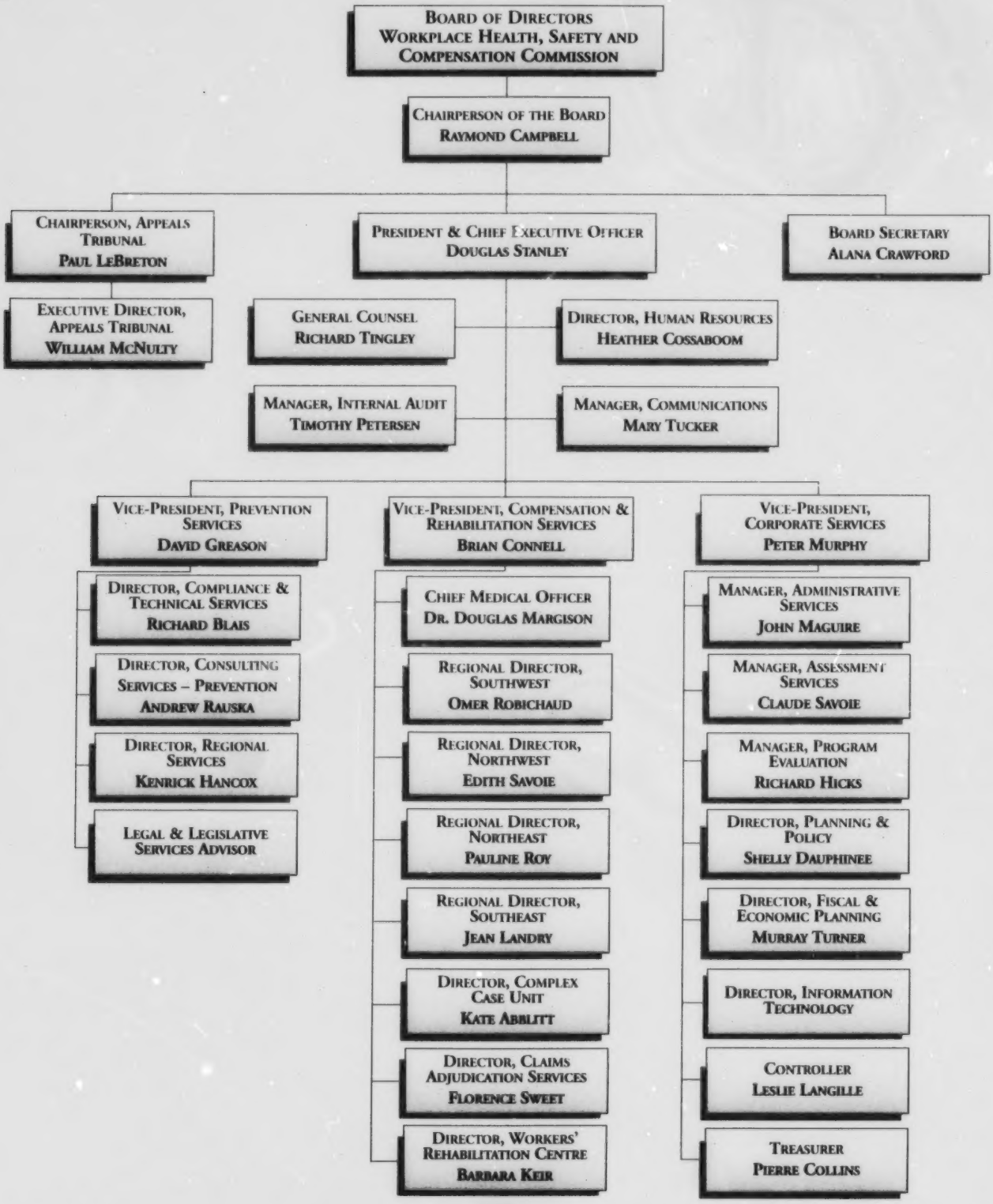
Le président et chef de la direction,



Douglas C. Stanley

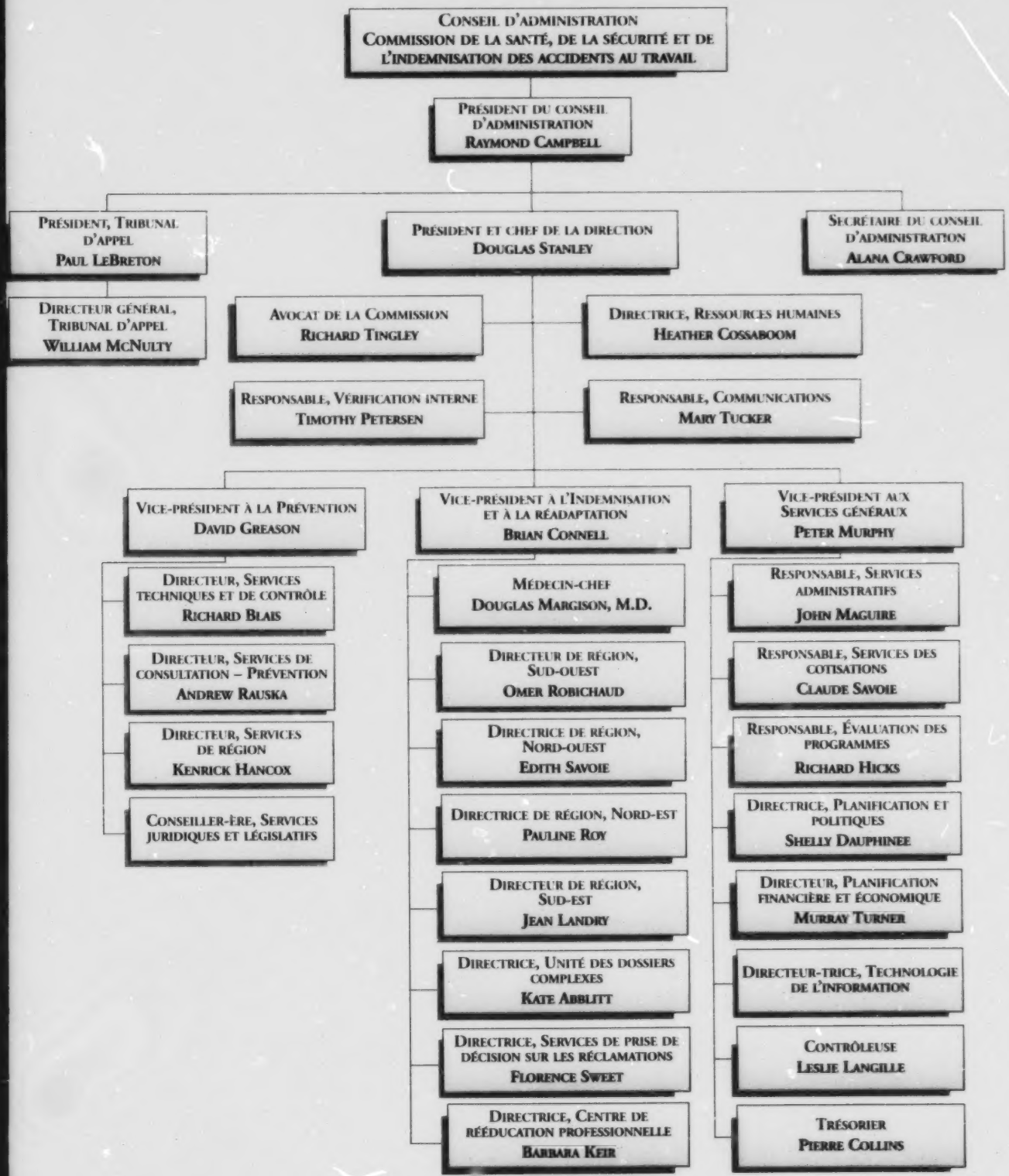
Organizational Structure

at December 31, 2001



STRUCTURE DE L'ORGANISATION

AU 31 DÉCEMBRE 2001



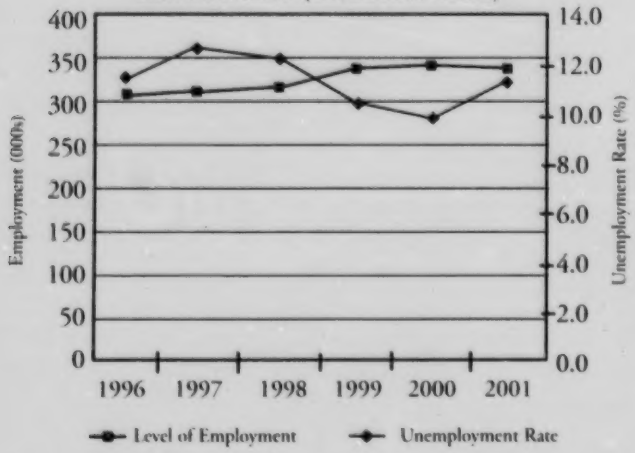
THE PROVINCIAL CONTEXT

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission operates within a constantly changing provincial economy, and less directly within the context of the global economy. Our business is to provide insurance to employers and rehabilitation and financial benefits to injured workers. Our assessments are affected by the level of activities in the province's workplaces, as are the resulting claims. We also have substantial assets that ensure we will be able to provide the ongoing benefits promised to injured workers. These funds are invested in the financial markets and our investment returns are subject to the ups and downs of the market place.

The year 2001 was a difficult year for the economy and the global markets. The Commission was not immune to those difficulties. Our assessment revenue and investment returns were down and our claims costs were up as it became increasingly difficult to assist injured workers to return to work.

The following indicators will demonstrate these points:

EMPLOYMENT (LEVEL AND RATE)



The level of employment is the number of people employed in full-time, part-time, or casual work over a given year. There were 333,600 people employed in 2001. This remained fairly stable, decreasing by less than one-half percent over the last year (334,400).

The unemployment rate increased 1.2 percentage points (12%) in 2001, to an average of 11.2%, up from 10.0% at the end of 2000. This was to some extent influenced by the growth in the overall labour force, which increased by 1.3% this year.

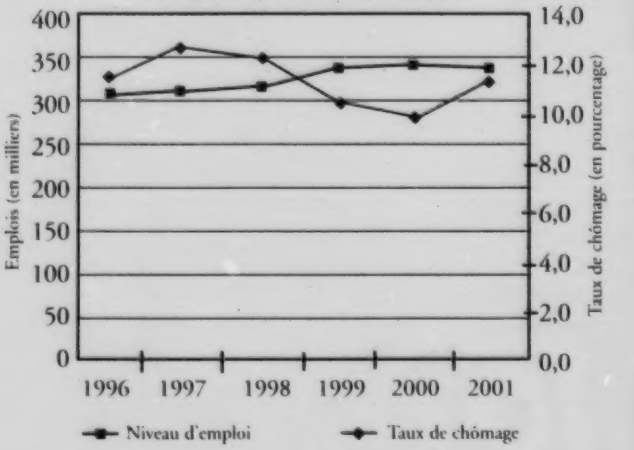
CONTEXTE PROVINCIAL

La CSSIAT fonctionne dans le cadre d'une économie provinciale en constante évolution et moins directement dans le contexte de l'économie mondiale. Notre travail consiste à offrir de l'assurance aux employeurs ainsi que de la réadaptation et des prestations aux travailleurs blessés. Le niveau d'activités dans les lieux de travail de la province a un effet sur les cotisations tout comme les réclamations qui en résultent. Nous avons également un actif important qui nous permet d'offrir les prestations continues promises aux travailleurs blessés. Ces fonds sont investis dans les marchés financiers et le rendement des placements est soumis aux oscillations du marché.

L'exercice 2001 a été difficile sur le plan de l'économie et des marchés mondiaux. La CSSIAT n'était pas à l'abri de ces difficultés. Avec la baisse de notre revenu tiré des cotisations et de notre rendement des placements, et la hausse des coûts des réclamations, il est devenu de plus en plus difficile d'aider les travailleurs blessés à reprendre le travail.

Les indicateurs suivants démontrent ces points :

EMPLOI (NIVEAU ET TAUX)



Le niveau d'emploi est le nombre de personnes qui occupent un emploi à temps plein, à temps partiel ou occasionnel au cours d'une année donnée. En 2001, 333 600 personnes occupaient un emploi. Ce chiffre est demeuré relativement stable, ne diminuant que de moins d'un demi pour cent par rapport à l'année précédente (334 400).

Le taux de chômage a augmenté de 1,2 point de pourcentage (12 %) en 2001, pour une moyenne de 11,2 %, comparativement à 10 % à la fin de 2000. La croissance de 1,3 % de l'ensemble de la population active cette année a influencé cette hausse dans une certaine mesure.

Retail sales in New Brunswick experienced strong growth in 1999 and 2000, with sales increasing 9.4% and 4.5% respectively. In 2001 however, retail sales in New Brunswick were moderate, increasing by only 2.2%. This was much lower than the national average increase of 8.2% over the same period.

Economic Outlook

(Note: Compiled from information from the Conference Board of Canada and Statistics Canada)

New Brunswick enjoyed relatively strong growth throughout 1999 and 2000 with an increase in real Gross Domestic Product (GDP) of approximately 6.9% and 5.5% respectively. This slowed in 2001, with New Brunswick reporting a growth in the GDP of approximately 2.6%, slightly lower than the reported Canadian GDP of 2.8% for 2001.

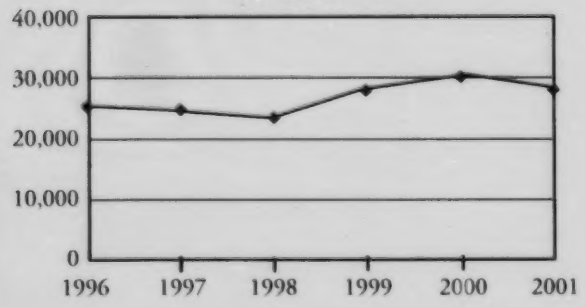
Growth overall in the goods-producing industries declined by approximately 2.2% this year, with construction, manufacturing, and forestry leading this decline. This decrease influenced employment, and in turn, personal disposable income. In 2001, wholesale and retail trade output declined 1.1%.

Work Volumes

Newly Reported Claims

"Claims created" represents all claims reported to the Commission, counted by the date the claim was created.

Claims Created



From 1996 to 2000, as the graph above indicates, there was an upward trend in the volume of incoming claims. In 2001, the trend varied slightly with 27,974 claims created, a 6.8 % decrease from the 30,028 claims created in 2000.

Les ventes au détail au Nouveau-Brunswick ont connu une forte croissance en 1999 et 2000, soit de 9,4 % et de 4,5 % respectivement. Toutefois, en 2001, l'augmentation des ventes au détail de la province a été modérée, soit seulement de 2,2 %, et de loin inférieure à l'augmentation moyenne nationale de 8,2 % pour la même période.

Perspectives économiques

(Remarque : Compilation de renseignements du Conference Board du Canada et de Statistique Canada)

Le Nouveau-Brunswick a connu une croissance relativement forte au cours des années 1999 et 2000, présentant une augmentation du produit intérieur brut (PIB) réel d'environ 6,9 % et 5,5 % respectivement. Cette croissance a ralenti en 2001, avec un PIB d'environ 2,6 % et légèrement inférieur au PIB du Canada qui a été de 2,8 % en 2001.

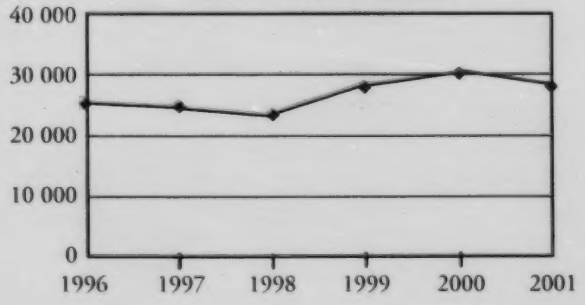
La croissance globale dans les industries de production des biens a baissé d'environ 2,2 % cette année, les secteurs de la construction, de la fabrication et de la foresterie étant les plus touchés par ce fléchissement. Ce phénomène a influencé l'emploi et, par le fait même, le revenu personnel disponible. En 2001, la production des commerces de gros et de détail a baissé de 1,1 %.

Volume de travail

Nouvelles réclamations signalées

Les « réclamations créées » représentent toutes les réclamations signalées à la CSSIAT, calculées d'après la date qu'elles ont été créées.

Réclamations créées

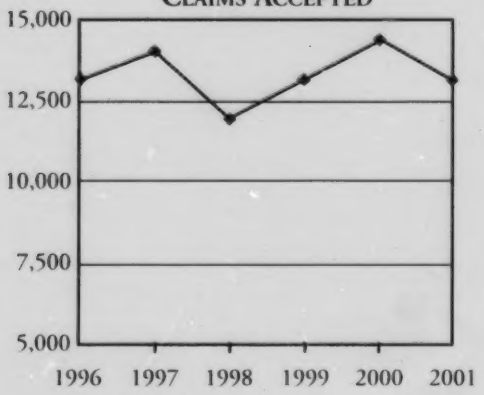


Comme l'indique le graphique ci-dessus, une tendance à la hausse du volume des nouvelles réclamations a marqué la période de 1996 à 2000. En 2001, cette tendance a légèrement varié avec 27 974 réclamations créées, produisant une diminution de 6,8 % par rapport aux 30 028 réclamations créées en 2000.

Newly Accepted Claims

This graph shows the count of new workplace accidents accepted by the Commission.

CLAIMS ACCEPTED



The number of claims accepted by the Commission fell from 14,384 in 2000 to 13,097 in 2001, an 8.9% decrease.

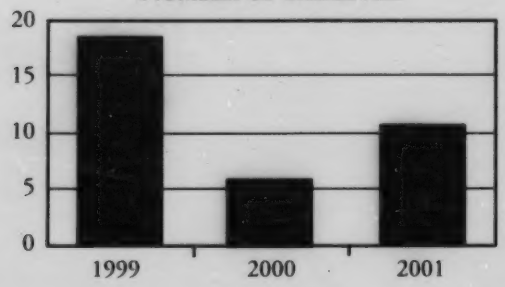
TYPES OF NEWLY ACCEPTED CLAIMS

When newly accepted claims are broken down by type, we get a sense of the nature of new workplace accidents. We categorize claims as being: 1) fatalities, the most serious, 2) lost-time claims, or 3) no lost-time claims, the less serious.

Fatalities

The following chart indicates that there were eleven fatalities in 2001 and it also shows the number of fatalities occurring since 1999. The WHSCC no longer publishes the number of fatalities accepted for workers' compensation in a given year. Beginning in 2001, the actual number of workplace accidents occurring is presented. This includes fatalities accepted for compensation benefits as well as work-related fatalities for employers not covered by workers' compensation. All prior year fatality numbers have been adjusted accordingly.

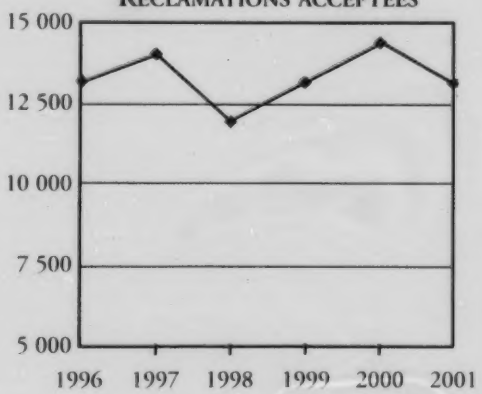
NUMBER OF FATALITIES



Nouvelles réclamations acceptées

Le graphique suivant présente le compte des nouveaux accidents du travail dont la réclamation a été acceptée par la CSSIAT.

RÉCLAMATIONS ACCEPTÉES



Le nombre de réclamations acceptées par la CSSIAT est passé de 14 384 en 2000 à 13 097 en 2001, soit une diminution de 8,9 %.

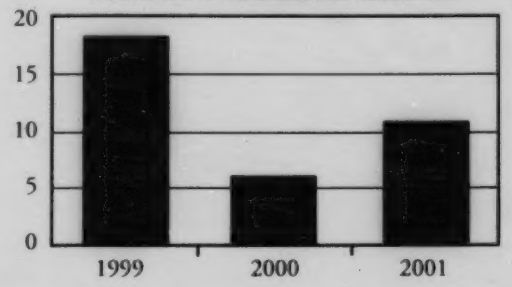
TYPES DE NOUVELLES RÉCLAMATIONS ACCEPTÉES

En analysant les nouvelles réclamations acceptées selon leur type, il est possible de constater la nature des nouveaux accidents du travail. Les réclamations sont réparties en trois catégories : 1) les accidents mortels, les plus graves; 2) les réclamations avec interruption de travail; et 3) les réclamations sans interruption de travail, les moins graves.

Accidents mortels

Le diagramme suivant indique que onze accidents mortels se sont produits en 2001, en plus du nombre d'accidents mortels depuis 1999. La CSSIAT ne publie plus nombre d'accidents mortels pour lesquels des réclamations ont été acceptées aux fins de l'indemnisation des travailleurs dans un exercice donné. À compter de 2001, le nombre réel d'accidents mortels qui se sont produits est présenté. Ceux-ci incluent les accidents mortels survenus chez des employeurs non protégés aux fins de l'indemnisation des travailleurs. Le nombre d'accidents mortels qui se sont produits au cours des exercices antérieurs a été rajusté en conséquence.

NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS



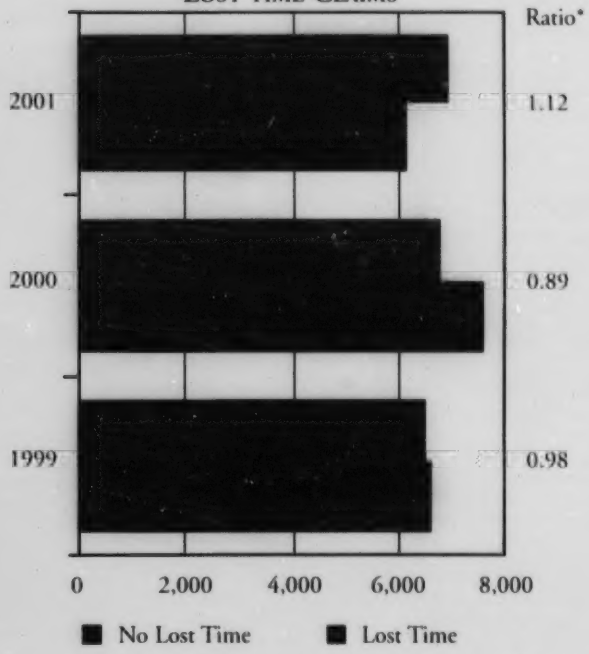
Prior year-end totals are: 1996–20; 1997–17; 1998–17; 1999–18; and 2000–6.

No Lost-time / Lost-time Claims

The chart below illustrates the number of lost-time and no lost-time claims accepted from 1999 on, and provides their ratio in each year.

Lost-time claims are those in which workers miss time from work, including claims in which no loss of earnings benefits are paid due to the three-day waiting period.

NO LOST-TIME VS. LOST-TIME CLAIMS



**The ratio of 1.12 means that for every 100 no lost-time claims, there were 112 lost-time claims.*

The lost-time / no lost-time ratio has been on the rise for the past three years.

The Commission accepted 6,924 lost-time claims in 2001, 2.2% more than in 2000 (6,775).

A total of 6,158 no lost-time claims were accepted in 2001, 19% fewer than in 2000 (7,602).

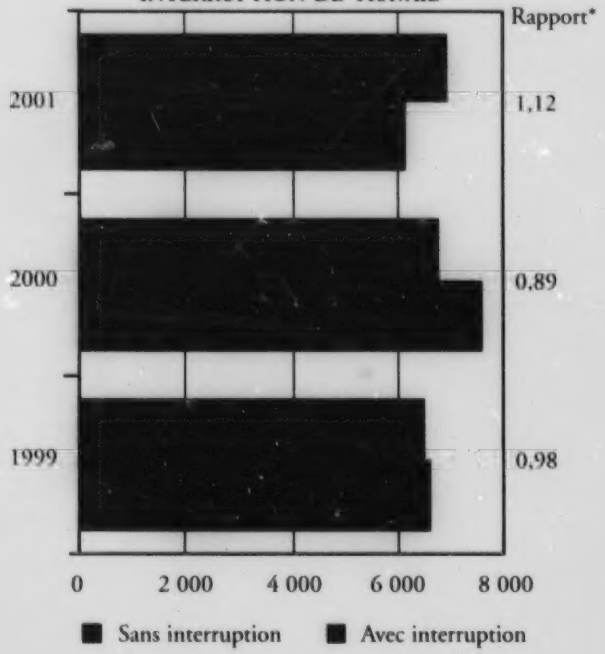
Les accidents mortels survenus au cours des exercices antérieurs sont les suivants : 1996, 20; 1997, 17; 1998, 17; 1999, 18; et 2000, 6.

Réclamations sans / avec interruption de travail

Le diagramme ci-dessous illustre le nombre de réclamations sans / avec interruption de travail acceptées depuis 1999 ainsi que leur rapport pour chaque année présentée.

Les réclamations avec interruption de travail sont celles où les travailleurs ont dû s'absenter du travail, y compris les réclamations pour lesquelles aucune prestation pour perte de gains n'est versée en raison de la période d'attente de trois jours.

RÉCLAMATIONS SANS / AVEC INTERRUPTION DE TRAVAIL



**Le rapport de 1,12 signifie que pour toutes les 100 réclamations sans interruption de travail, il y a eu 112 réclamations avec interruption de travail.*

Le rapport des réclamations avec / sans interruption de travail est à la hausse depuis les trois dernières années.

La CSSIAT a accepté 6 924 réclamations avec interruption de travail en 2001, soit 2,2 % de plus qu'en 2000 (6 775).

Un total de 6 158 réclamations sans interruption de travail ont été acceptées en 2001, notamment 19 % de moins qu'en 2000 (7 602).

The WHSCC has established performance indicators to measure its progress in achieving specific goals. A description of the goals, targets, and results follows:

Goal 1 – Accident Frequency and Severity

Objective

"Our vigourous pursuit of safety will lead to a significant decline in the frequency and severity of accidents."

Measure

"At the end of 1996, the accident frequency rate in New Brunswick stood at 4.5 per 100 workers per year. By the end of 2001, the rate will have fallen to 3.0."

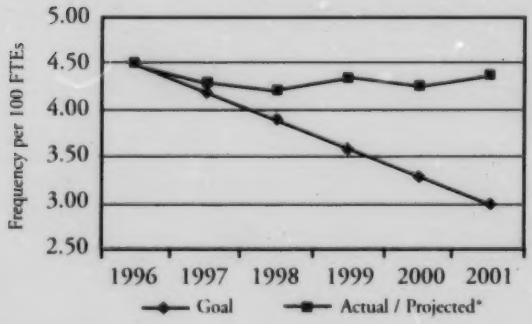
Indicators and Analysis

Accident Frequency

The Commission uses the accident frequency rate [number of accidents per estimated 100 full-time equivalent (FTE) workers] to track the rate of accidents in the province.

The following graph illustrates the number of claims accepted by the Commission for insured employers since 1996, divided by the estimated number of workers insured.

Provincial Accident Frequency



**These figures have been revised to reflect updates to the number of FTEs in the province, and to the number of claims recorded against any given year.*

The "actual" provincial accident frequency rate for 2001 is projected at 4.37.

The increase in the accident frequency rate in recent years has coincided with an expansion in the provincial economy. In addition, the mix of insured workplaces has changed, with an

La CSSIAT a établi des indicateurs de rendement qui l'aident à rendre compte de l'atteinte de buts précis. La section suivante contient une description des buts, des objectifs et des résultats obtenus.

Premier but – Le nombre et la gravité des accidents

Objectif

« Nos mesures concrètes en vue d'atteindre notre objectif en matière de sécurité donneront lieu à une diminution considérable du nombre d'accidents et de leur gravité. »

Mesure

« À la fin de l'année 1996, au Nouveau-Brunswick, le nombre d'accidents du travail se chiffrait à 4,5 pour chaque 100 travailleurs par année. D'ici la fin de l'an 2001, le nombre aura chuté pour atteindre 3. »

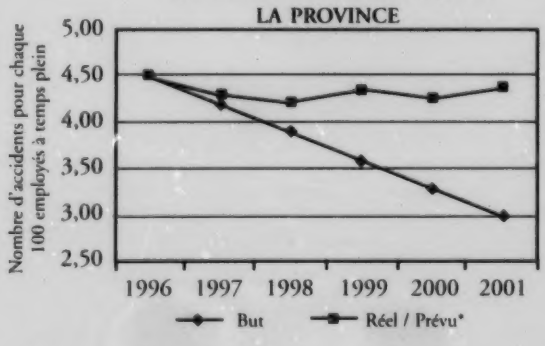
Indicateurs et analyse

Nombre d'accidents

La CSSIAT utilise le nombre d'accidents (pour chaque 100 travailleurs équivalents à temps plein estimatifs) pour calculer le nombre d'accidents dans la province.

Le graphique suivant illustre le nombre de réclamations acceptées par la CSSIAT pour des employeurs cotisés, divisé par le nombre de travailleurs protégés.

Nombre d'accidents dans la province



**Ces chiffres ont été révisés afin de refléter le nombre actualisé d'employés à temps plein dans la province et le nombre de réclamations inscrites applicables pour chaque année donnée.*

On prévoit que le nombre « réel » d'accidents dans la province s'élèvera à 4,37 en 2001.

L'augmentation du nombre d'accidents des dernières années a coïncidé avec l'expansion économique provinciale. De plus, la composition des lieux de travail cotisés a changé, augmentant dans

increase in the construction and manufacturing sectors which have higher accident frequencies and tend to increase the overall average rate.

Accident Severity

The following table indexes the frequency, severity, and total costs of accidents over the past decade, to those items in the base year (1990). This allows for a quick comparison between any two years, severity being stated as a function of claims costs.

The frequency, severity, and total costs of accidents in 1990 are expressed as 1.00. The results for the years that follow are adjusted for inflation and benefit changes to match the base year, and are expressed relative to the base year's results. For these indices:

- "Frequency" represents the number of new claims per year, per 100 FTEs, compared to 1990 levels;
- "Severity" represents the benefit cost per accident, compared to 1990 levels; and
- "Total costs" represents the estimated current and future costs of claims accepted in the year, compared to 1990 levels.

Year	Frequency	Severity	Total Costs
1990	**1.00**	**1.00**	**1.00**
1991	0.90	1.03	0.92
1992	**0.74**	**1.03**	**0.77**
1993	0.53	1.15	0.61
1994	**0.43**	**1.21**	**0.53**
1995	0.40	1.20	0.48
1996	**0.38**	**1.49**	**0.56**
1997	0.36	1.53	0.56
1998	**0.36**	**1.89**	**0.67**
1999	0.37	1.85	0.68
2000	**0.39**	**1.91**	**0.74**

2001 figures will not be available until April 2002.

les secteurs de la construction et de la fabrication, lesquels présentent un plus grand nombre d'accidents et ont tendance à augmenter la moyenne globale.

Gravité des accidents

Le tableau suivant illustre le nombre, la gravité et le coût total des accidents au cours de la dernière décennie remontant jusqu'à l'année de référence (1990). Ce tableau permet de comparer rapidement deux années données, la gravité étant formulée comme une fonction des coûts des réclamations.

La valeur du nombre, de la gravité et du coût total des accidents en 1990 est exprimée sous la forme de 1,00. Les résultats des années suivantes sont rajustés en fonction de l'inflation et des changements de prestations pour correspondre à l'année de référence et sont relatifs aux résultats de l'année de référence. Ainsi, pour ces indices :

- « Nombre » représente le nombre de nouvelles réclamations par année, pour chaque 100 employés à temps plein, comparativement aux niveaux de 1990.
- « Gravité » représente le coût des prestations par accident, comparativement aux niveaux de 1990.
- « Coût total » représente les coûts estimatifs actuels et futurs des réclamations acceptées pendant l'année, comparativement aux niveaux de 1990.

Année	Nombre	Gravité	Coût total
1990	**1,00**	**1,00**	**1,00**
1991	0,90	1,03	0,92
1992	**0,74**	**1,03**	**0,77**
1993	0,53	1,15	0,61
1994	**0,43**	**1,21**	**0,53**
1995	0,40	1,20	0,48
1996	**0,38**	**1,49**	**0,56**
1997	0,36	1,53	0,56
1998	**0,36**	**1,89**	**0,67**
1999	0,37	1,85	0,68
2000	**0,39**	**1,91**	**0,74**

Les chiffres de 2001 ne seront disponibles qu'en avril 2002.

increase in the construction and manufacturing sectors which have higher accident frequencies and tend to increase the overall average rate.

Accident Severity

The following table indexes the frequency, severity, and total costs of accidents over the past decade, to those items in the base year (1990). This allows for a quick comparison between any two years, severity being stated as a function of claims costs.

The frequency, severity, and total costs of accidents in 1990 are expressed as 1.00. The results for the years that follow are adjusted for inflation and benefit changes to match the base year, and are expressed relative to the base year's results. For these indices:

- "Frequency" represents the number of new claims per year, per 100 FTEs, compared to 1990 levels;
- "Severity" represents the benefit cost per accident, compared to 1990 levels; and
- "Total costs" represents the estimated current and future costs of claims accepted in the year, compared to 1990 levels.

Year	Frequency	Severity	Total Costs
1990	1.00	1.00	1.00
1991	0.90	1.03	0.92
1992	0.74	1.03	0.77
1993	0.53	1.15	0.61
1994	0.43	1.21	0.53
1995	0.40	1.20	0.48
1996	0.38	1.49	0.56
1997	0.36	1.53	0.56
1998	0.36	1.89	0.67
1999	0.37	1.85	0.68
2000	0.39	1.91	0.74

2001 figures will not be available until April 2002.

les secteurs de la construction et de la fabrication, lesquels présentent un plus grand nombre d'accidents et ont tendance à augmenter la moyenne globale.

Gravité des accidents

Le tableau suivant illustre le nombre, la gravité et le coût total des accidents au cours de la dernière décennie remontant jusqu'à l'année de référence (1990). Ce tableau permet de comparer rapidement deux années données, la gravité étant formulée comme une fonction des coûts des réclamations.

La valeur du nombre, de la gravité et du coût total des accidents en 1990 est exprimée sous la forme de 1,00. Les résultats des années suivantes sont rajustés en fonction de l'inflation et des changements de prestations pour correspondre à l'année de référence et sont relatifs aux résultats de l'année de référence. Ainsi, pour ces indices :

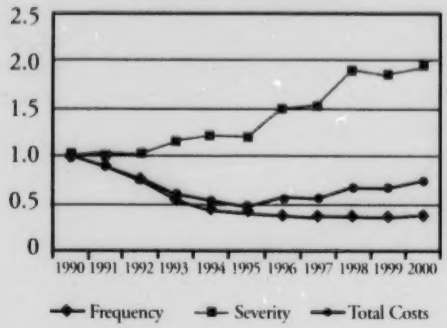
- « Nombre » représente le nombre de nouvelles réclamations par année, pour chaque 100 employés à temps plein, comparativement aux niveaux de 1990.
- « Gravité » représente le coût des prestations par accident, comparativement aux niveaux de 1990.
- « Coût total » représente les coûts estimatifs actuels et futurs des réclamations acceptées pendant l'année, comparativement aux niveaux de 1990.

Année	Nombre	Gravité	Coût total
1990	1,00	1,00	1,00
1991	0,90	1,03	0,92
1992	0,74	1,03	0,77
1993	0,53	1,15	0,61
1994	0,43	1,21	0,53
1995	0,40	1,20	0,48
1996	0,38	1,49	0,56
1997	0,36	1,53	0,56
1998	0,36	1,89	0,67
1999	0,37	1,85	0,68
2000	0,39	1,91	0,74

Les chiffres de 2001 ne seront disponibles qu'en avril 2002.

These indices are illustrated below.

SEVERITY INDICATOR



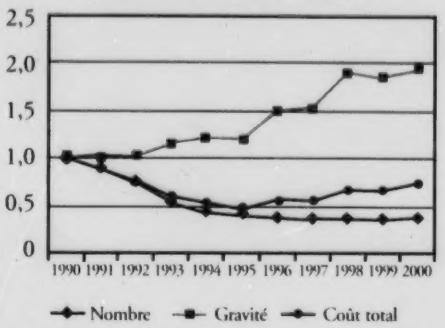
Accident frequency declined sharply through the first half of the 1990's and then became more stable. The frequency rate turned back up slightly beginning in 1999, but still remains below the levels experienced prior to 1996. On the other hand, accident severity and the costs of accidents have both exhibited an increase since 1990.

As the increasing severity was more than offset by the decline in frequency, total costs have remained consistently lower than in 1990. Total costs rose between 1995 and 2000 due to continued increases in accident severity coupled with a leveling and subsequent rise in accident frequency.

Legislative amendments effective in 1993 provided for a three-day waiting period without loss of earnings benefits. This is reflected in the increase in cost per claim or 'severity' in 1993 and 1994. Likewise, the increase in the benefit level (from 80% to 85%) introduced in 1998 contributed to the increase in severity exhibited in 1998. Throughout the period, the increasing cost of medical services and the slowdown in access to medical services in the province have significantly impacted the cost of claims.

Ces indices sont illustrés ci-dessous.

INDICATEUR DE LA GRAVITÉ

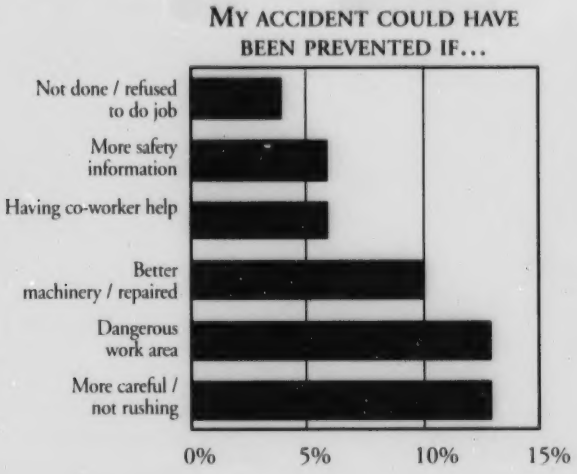


Le nombre d'accidents a subi une baisse importante au cours de la première moitié des années 90 pour ensuite demeurer plus stable. Au début de 1999, il a augmenté de nouveau légèrement, mais il est demeuré inférieur aux niveaux enregistrés avant 1996. Par contre, la gravité et le coût des accidents démontrent une augmentation depuis 1990.

Pendant que l'augmentation de la gravité a été plus que compensée par la baisse du nombre d'accidents, le coût total est demeuré constamment inférieur à celui de 1990. Le coût total a augmenté entre 1995 et 2000 en raison de l'augmentation continue de la gravité des accidents, suivie d'une stabilisation puis d'une augmentation ultérieure du nombre d'accidents.

Les modifications législatives qui sont entrées en vigueur en 1993 ont prévu une période d'attente de trois jours sans versement de prestations pour perte de gains. Ces modifications sont reflétées dans l'augmentation du coût par réclamation ou de la « gravité » en 1993 et 1994. De même, l'augmentation du niveau des prestations (de 80 % à 85 %) présentée en 1998 a contribué à l'augmentation de la gravité enregistrée en 1998. Tout au long de la période, le coût croissant des services médicaux et le ralentissement de l'accès à des services médicaux dans la province ont eu une incidence majeure sur le coût des réclamations.

The chart below shows how injured workers accounted for their accidents when surveyed on this question in May of 2001 by an external research firm.



Only 20% of respondents doubted that their accidents could have been prevented. The most common reasons for accidents as cited by the respondents were being rushed or careless, and using poorly maintained equipment.

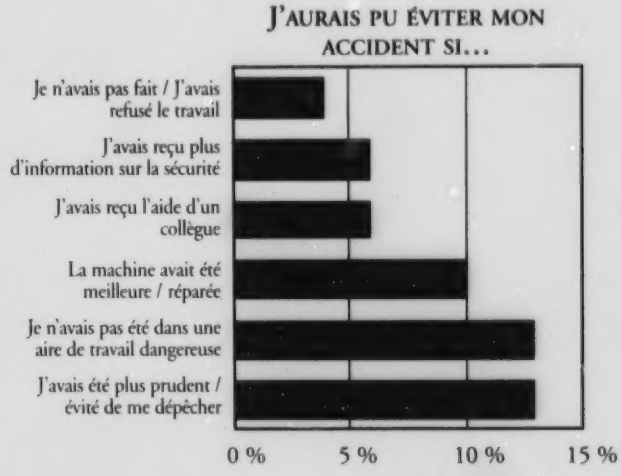
Prevention Services Division

The Commission's accident frequency goal is addressed by the Prevention Services Division. This Division also delivers prevention services to the workers and employers of the province through four regions and five service locations (Bathurst, Grand Falls, Fredericton, Moncton and Saint John). Services include workplace inspections, education, health and safety consulting, ergonomics, occupational hygiene and a health and safety awareness campaign aimed at making workers and employers more aware of workplace hazards.

Activities

Staff of the Division performed 12,375 different activities throughout the year, including 6,623 inspections. Staff wrote 4,693 orders (requirements for change to meet regulations), made 1,953 general worksite visits and performed 344 occupational hygiene inspections. There were 1,327 education-related activities undertaken and 1,222 occupational health, ergonomic and safety audit tasks. Efforts were focused on the construction sector (29% of activities), manufacturing sector (28%), and natural resources (17%); all other sectors accounted for 26% of activities. Some important new initiatives of the Division are as follows:

Le diagramme ci-dessous illustre comment les travailleurs blessés ont subi leur accident selon un sondage effectué sur cette question en mai 2001 par une société de recherche externe.



Seulement 20 % des répondants doutent que leur accident aurait pu être évité. Les répondants citent l'exécution hâtive ou négligente du travail et le mauvais entretien de l'équipement parmi les causes les plus courantes d'accidents.

Division des services de prévention

La Division des services de prévention oriente ses efforts vers le but de la CSSIAT qui traite du nombre d'accidents. La Division offre des services de prévention aux travailleurs et aux employeurs néo-brunswickois à partir de quatre régions et cinq points de service (Bathurst, Grand-Sault, Fredericton, Moncton et Saint John). Les services comprennent les inspections des lieux de travail, l'éducation, les consultations en matière de santé et de sécurité, l'ergonomie et l'hygiène du travail. On a aussi lancé une campagne de sensibilisation qui visait à conscientiser les travailleurs et les employeurs face aux risques présents sur les lieux de travail.

Activités

Le personnel de la Division des services de prévention a participé à 12 375 activités au cours de l'exercice, dont 6 623 inspections. Un total de 4 693 ordres ont été donnés (pour exiger qu'on apporte des changements en vue de respecter les règlements), 1 953 visites ont été effectuées à des lieux de travail et 344 inspections d'hygiène du travail ont été faites. On a procédé à 1 327 activités en matière d'éducation et à 1 222 fonctions rattachées à la santé du travail, à l'ergonomie et aux vérifications de sécurité. On a concentré son attention sur les secteurs de la construction (29 % des activités), de la fabrication (28 %) et des ressources naturelles (17 %). Tous les autres secteurs représentaient 26 % des activités. De plus, la Division a mis en œuvre de nouvelles initiatives, soit :

Youth Programs

The Commission recognizes that promotion of good health and safety practices should start with young people. The WHSCC has therefore implemented an aggressive program of awareness training for young people, including:

- Provision of curriculum material for Kindergarten to Grade 12 to both the French and English school systems called "Choices for Life." The goal is to have young people learn that health and safety is an integral part of life. Over 1,300 copies of the publication have been distributed, in-sessions were held with 1,737 teachers, and over 5,000 students have been exposed to the material.
- A 14-hour Safety Start program aimed at providing students who are about to enter the workforce with a "passport" indicating they have taken this safety training. It is expected that 10,000 students will take this program.
- Preparation and distribution of a series of posters aimed at new workers, which promote the need to understand the risks of work and the need to ask your supervisor about safe work practices.
- Completion of a health and safety handbook for students.
- Provision of other educational material as a resource for teachers.
- Provision of speakers to schools and youth events, including talks by Mel Camilli and Candace Carnahan, young injured workers who provided strong messages about the effect of workplace injuries; over 4,000 students heard their messages.
- Development of a safety poster competition for grades 4 and 5.

Fundamentals of Health and Safety

The Commission has developed and is promoting a world-class health and safety model for New Brunswick workplaces called "5•22." The model is based upon five core fundamentals and twenty-two topic areas, which, if fully implemented by a company, would raise that company to a high level of health and safety practice. Included is an audit tool, Health and Safety Improvement System (HSIS), which ensures that management's perception of the company's health and safety program is indeed understood by all levels of workers. The tool also provides a road map for improvement.

Programmes à l'intention des jeunes

La CSSIAT reconnaît qu'on doit d'abord promouvoir de bonnes pratiques de santé et de sécurité auprès des jeunes. Elle a donc mis sur pied un programme dynamique de sensibilisation qui s'adresse aux jeunes et qui comprend les activités qui suivent :

- Un guide pédagogique intitulé *Des choix pour la vie* a été distribué aux élèves de la maternelle à la douzième année dans les écoles francophones et anglophones. Le guide a pour but d'apprendre aux jeunes que la santé et la sécurité font partie intégrante de la vie. On a distribué plus de 1 300 exemplaires du guide et tenu des séances avec 1 737 enseignants. Le matériel a été présenté à plus de 5 000 élèves.
- On a offert le programme de formation Sécurité en premier, d'une durée de quatorze heures, dont le but est de fournir aux élèves sur le point d'intégrer le marché du travail un « passeport » qui certifie qu'ils ont reçu cette formation. On prévoit que 10 000 élèves prendront part au programme.
- On a produit et distribué une série d'affiches à l'intention des jeunes travailleurs qui visent à promouvoir le besoin de comprendre les risques au travail et de discuter des pratiques de travail sécuritaires avec son surveillant.
- On a élaboré un guide pour élèves en matière de santé et de sécurité dans le lieu de travail.
- On a préparé du matériel pédagogique qui servira comme ressource aux enseignants.
- Des conférenciers ont fait des présentations dans les écoles et lors d'activités destinées aux jeunes, y compris Mel Camilli et Candace Carnahan, des jeunes travailleurs blessés qui ont un message important à transmettre relativement aux conséquences des blessures subies au travail. Plus de 4 000 élèves ont assisté à leurs présentations.
- On a organisé un concours d'affiches à l'intention des élèves de la 4e et de la 5e année.

Principes fondamentaux de la santé et de la sécurité

La CSSIAT a mis au point et promouvoit un modèle de santé et de sécurité de classe mondiale pour les lieux de travail néo-brunswickois. Il s'agit du programme 5•22. Le modèle est fondé sur cinq principes fondamentaux et 22 sujets de santé et de sécurité, qui, s'ils sont mis en œuvre de façon intégrale, peuvent améliorer la santé et la sécurité d'une entreprise pour atteindre un niveau élevé. Le programme comprend un outil de vérification, soit le Système d'amélioration de la santé et de la sécurité, qui assure que la perception de la direction du programme de santé et de sécurité de l'entreprise est bien comprise par tous les niveaux d'employés.

This model is also used as the core offering by the Commission, through the health and safety consultants, in their efforts with companies with high accident records.

Focused Interventions
Some industries and workplaces have significantly high accident records. Through statistical analysis, revised in 2001, the Commission identifies these industries and companies and focuses the attention of Commission staff to these areas. Strategies are devised for inspections, consultations, and business case models to improve the records of these companies and industries.

In 2001, 146 workplaces were identified for special attention, which involved the establishment of a work plan identifying issues, objectives, responsibilities, and timeframes. In addition, 219 additional workplaces were identified as secondary objectives for attention by health and safety officers, hygienists, ergonomics consultants and education consultants.

Industry sectors identified included sawmills, forestry, construction, nursing homes, and roofing. In addition, cooperative efforts took place with the aquaculture, oil and gas, and film industries.

L'outil comprend également un plan d'action pour améliorer la santé et la sécurité au lieu de travail.

Les conseillers en santé et en sécurité de la CSSIAT offrent ce modèle de base aux entreprises qui ont un taux élevé d'accidents.

Interventions ciblées
Il existe des industries et des lieux de travail où la fréquence des accidents est élevée. Au moyen d'analyses statistiques révisées en 2001, la CSSIAT a déterminé quelles étaient ces industries et ces entreprises. Le personnel a donc orienté ses efforts à ces endroits. On élabore des stratégies pour des inspections, des consultations et des modèles d'analyses de rentabilisation en vue de diminuer la fréquence des accidents chez ces entreprises et industries.

En 2001, 146 lieux de travail ont été ciblés en vue d'une attention spéciale. Cela consiste en l'établissement d'un plan de travail pour définir les éléments visés, les objectifs, les responsabilités et le calendrier. De plus, un total de 219 autres lieux ont été désignés comme des objectifs secondaires et recevront l'attention des agents de santé et de sécurité, des hygiénistes, des conseillers en ergonomie et des conseillers en éducation.

Les secteurs qui avaient besoin d'une attention particulière comprennent les scieries, les opérations forestières, la construction, les foyers de soins et les travaux de toiture. De plus, des efforts collectifs ont été déployés dans les industries de l'aquaculture et du pétrole et du gaz ainsi que dans l'industrie cinématographique.

Goal 2 – Injured Worker Satisfaction

Objective
"We will be respected for the prompt, effective, efficient and caring provision of services to our injured worker clientele."

Measure
"By the end of 1999, our satisfaction score will be 75%. By the end of 2001, our satisfaction score will be 82%."

Indicators and Analysis
Satisfaction Index
The most direct indicator of our injured worker clientele's satisfaction with the Commission is the Satisfaction Index prepared by an external research firm. The index provides a composite score derived from 12 satisfaction drivers.

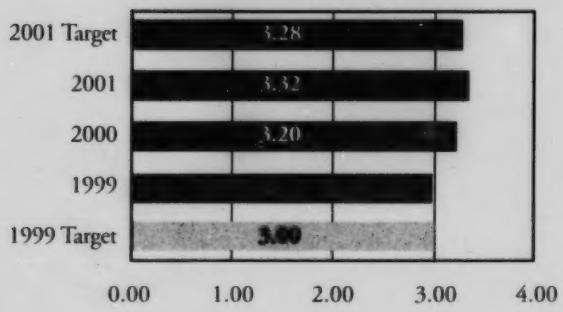
Deuxième but – La satisfaction des travailleurs blessés

Objectif
« Nous serons respectés pour les services prompts, efficaces et bienveillants que nous offrons à nos clients, c'est-à-dire les travailleurs blessés. »

Mesure
« Avant la fin de l'année 1999, notre taux de satisfaction totalisera 75 %. D'ici la fin de l'an 2001, notre taux de satisfaction s'élèvera à 82 %. »

Indicateurs et analyse
Indice de satisfaction
L'indicateur le plus direct concernant la satisfaction des travailleurs blessés à l'égard de la CSSIAT est l'indice de satisfaction préparé par une société de recherche externe. L'indice offre un pointage combiné provenant de douze facteurs de satisfaction.

INJURED WORKERS' SATISFACTION INDEX

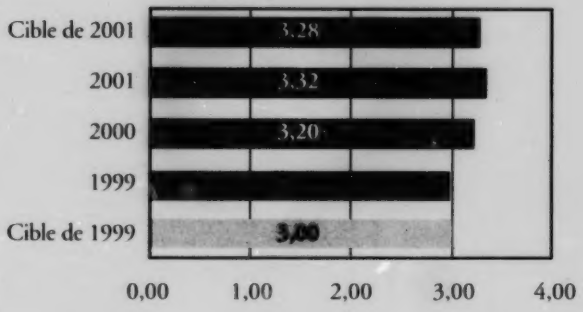


The 2000 cumulative index score (May and November survey results combined) improved by more than 5% over the 1999 score. For the annual 2001 survey, the Commission exceeded the 2001 target of 3.28 (82%) with a score of 3.32 (83%).

Satisfaction Drivers

Individually, the "satisfaction drivers" give us insight into how well the Commission is performing vis-à-vis the qualities identified in the objective, i.e. "prompt, effective, efficient and caring service." The percentages in the table on the next page measure all injured workers' satisfaction with the individual service attributes, but does not include those who responded with "don't know" to the questions.

INDICE DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS BLESSÉS

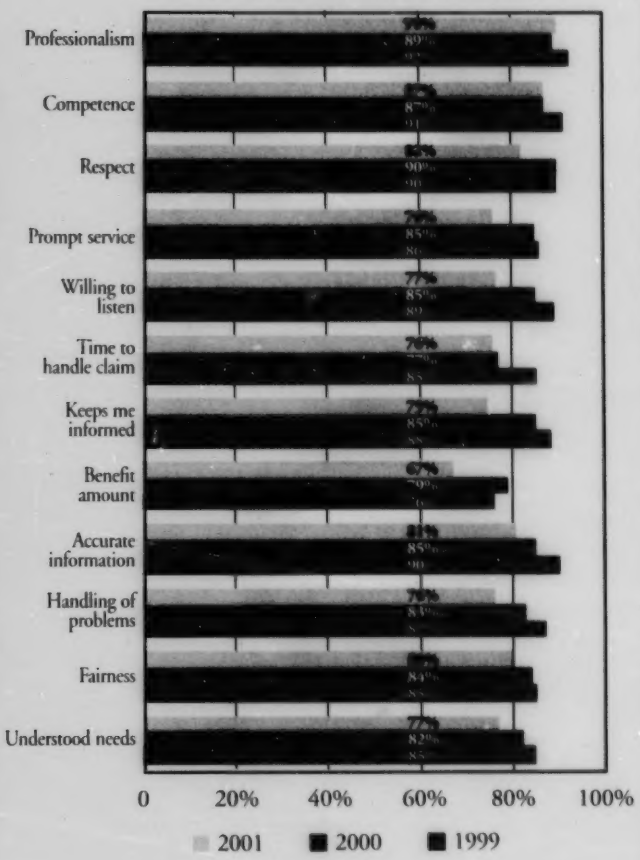


L'indice cumulatif de 2000 (résultats combinés des sondages de mai et de novembre) a connu une amélioration de plus de 5 % par rapport à celui de 1999. Lors du sondage annuel de 2001, la CSSIAT a dépassé la cible de 2001 qui était de 3,26 (82 %) avec un résultat de 3,32 (83 %).

Facteurs de satisfaction

Pris individuellement, les « facteurs de satisfaction » nous donnent un aperçu du rendement de la CSSIAT vis-à-vis des qualités précisées dans l'objectif, c'est-à-dire « les services prompts, efficaces et bienveillants ». Les pourcentages du diagramme à la prochaine page mesurent la satisfaction de tous les travailleurs blessés par rapport à chaque attribut de service, mais ils n'incluent pas les personnes qui ont répondu « Ne sait pas » aux questions.

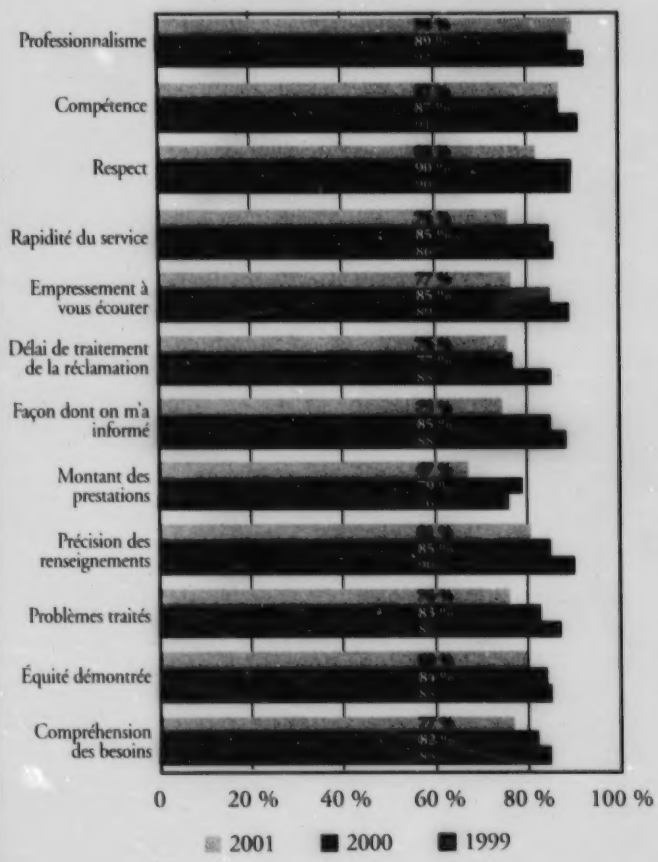
INJURED WORKERS' SATISFACTION
1999, 2000 AND 2001
(COMPLETELY / MOSTLY SATISFIED)



From 1999 to 2000, the Commission's performance improved on 10 of the 12 drivers listed. For the May 2001 survey, the Commission's performance improved on 7 of the 12 satisfaction drivers, with one unchanged. There was a slight drop in percentages for "benefit amount," "willing to listen," "prompt service," and "respect."

Injured workers judged the Commission to be more efficient with increased scores under "accurate information," from 70 to 86%, "time to handle claim," from 70 to 80% and "professionalism," from 79 to 86%.

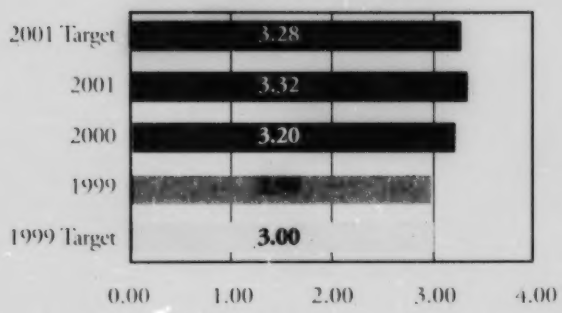
SATISFACTION DES TRAVAILLEURS BLESSÉS
1999, 2000 ET 2001
(ENTIÈREMENT / PLUTÔT SATISFAITS)



De 1999 à 2000, dix des douze facteurs présentés sur le rendement de la CSSIAT démontrent une amélioration. Dans le sondage de mai 2001, sept des douze facteurs de satisfaction quant au rendement de la CSSIAT ont démontré une amélioration et un est demeuré inchangé. Les pourcentages relatifs aux facteurs « montant des prestations », « empressement à vous écouter », « rapidité du service » et « respect » ont légèrement baissé.

Les travailleurs blessés ont jugé que la CSSIAT était plus efficace, en faisant passer les facteurs « précision des renseignements » de 70 % à 86 %, « délai de traitement de la réclamation » de 70 % à 80 % et « professionnalisme » de 79 % à 86 %.

INJURED WORKERS' SATISFACTION INDEX

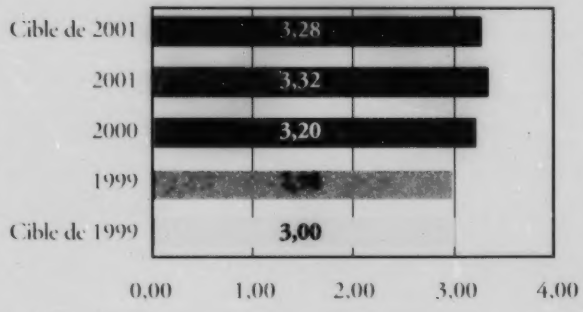


The 2000 cumulative index score (May and November survey results combined) improved by more than 5% over the 1999 score. For the annual 2001 survey, the Commission exceeded the 2001 target of 3.28 (82%) with a score of 3.32 (83%).

Satisfaction Drivers

Individually, the "satisfaction drivers" give us insight into how well the Commission is performing vis-à-vis the qualities identified in the objective, i.e. "prompt, effective, efficient and caring service." The percentages in the table on the next page measure all injured workers' satisfaction with the individual service attributes, but does not include those who responded with "don't know" to the questions.

INDICE DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS BLESSÉS

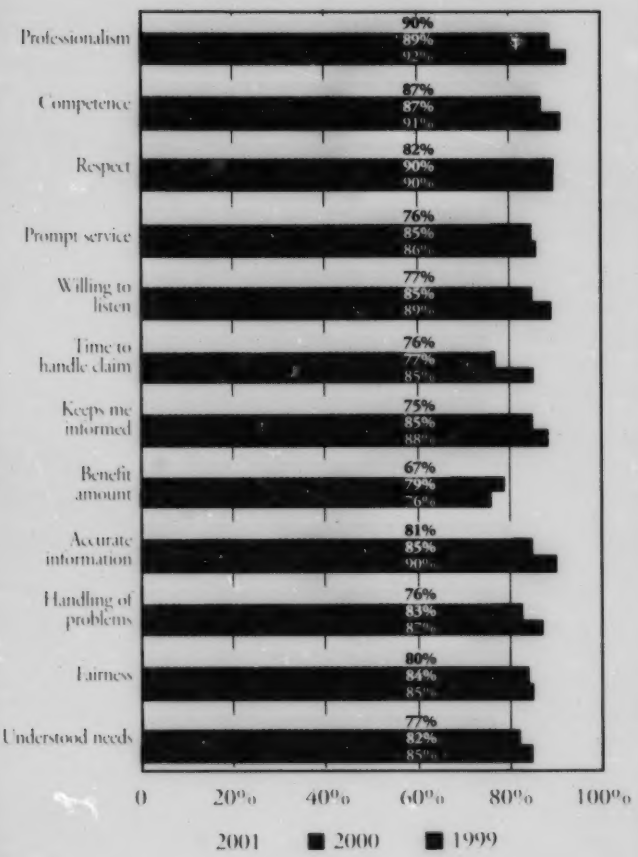


L'indice cumulatif de 2000 (résultats combinés des sondages de mai et de novembre) a connu une amélioration de plus de 5 % par rapport à celui de 1999. Lors du sondage annuel de 2001, la CSSIAT a dépassé la cible de 2001 qui était de 3,28 (82 %) avec un résultat de 3,32 (83 %).

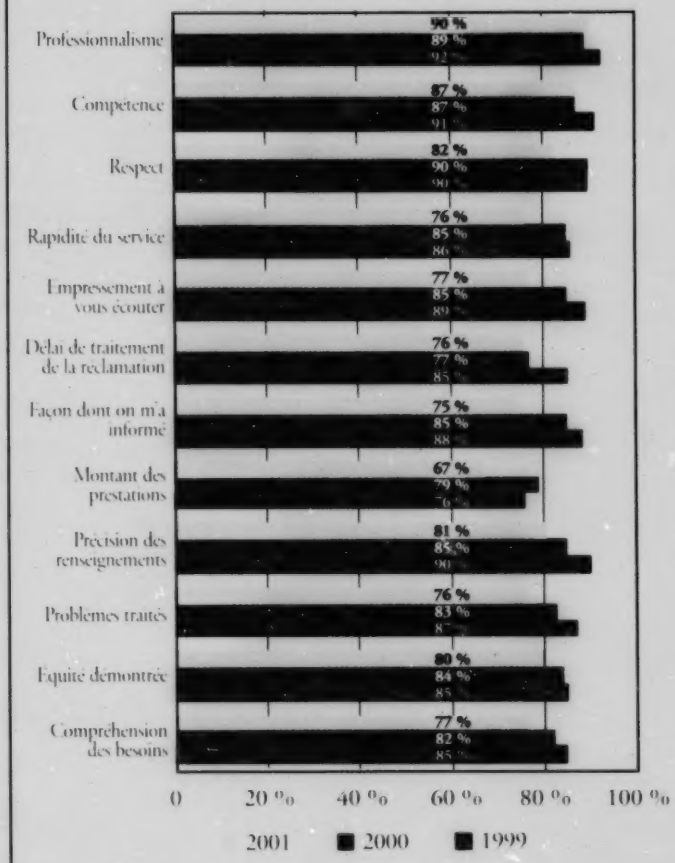
Facteurs de satisfaction

Pris individuellement, les « facteurs de satisfaction » nous donnent un aperçu du rendement de la CSSIAT vis-à-vis des qualités précisées dans l'objectif, c'est-à-dire « les services prompts, efficaces et bienveillants ». Les pourcentages du diagramme à la prochaine page mesurent la satisfaction de tous les travailleurs blessés par rapport à chaque attribut de service, mais ils n'incluent pas les personnes qui ont répondu « Ne sait pas » aux questions.

INJURED WORKERS' SATISFACTION
1999, 2000 AND 2001
(COMPLETELY / MOSTLY SATISFIED)



SATISFACTION DES TRAVAILLEURS BLESSÉS
1999, 2000 ET 2001
(ENTIÈREMENT / PLUTÔT SATISFAITS)



From 1999 to 2000, the Commission's performance improved on 10 of the 12 drivers listed. For the May 2001 survey, the Commission's performance improved on 7 of the 12 satisfaction drivers, with one unchanged. There was a slight drop in percentages for "benefit amount," "willing to listen," "prompt service," and "respect."

Injured workers judged the Commission to be more efficient with increased scores under "accurate information," from 70 to 86%, "time to handle claim," from 70 to 80% and "professionalism," from 79 to 86%.

De 1999 à 2000, dix des douze facteurs présentés sur le rendement de la CSSIAT démontrent une amélioration. Dans le sondage de mai 2001, sept des douze facteurs de satisfaction quant au rendement de la CSSIAT ont démontré une amélioration et un est demeuré inchangé. Les pourcentages relatifs aux facteurs « montant des prestations », « empressement à vous écouter », « rapidité du service » et « respect » ont légèrement baissé.

Les travailleurs blessés ont jugé que la CSSIAT était plus efficace, en faisant passer les facteurs « précision des renseignements » de 70 % à 86 %, « délai de traitement de la réclamation » de 70 % à 80 % et « professionnalisme » de 79 % à 86 %.

Key Research Findings

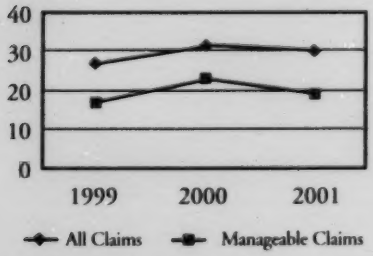
A "gap analysis" was performed to determine the top drivers of overall satisfaction for injured workers. Gap analysis looks at the relationship between two variables (importance and satisfaction) and identifies which variables have the greatest impact on overall satisfaction as reported in the May 2001 survey.

Rank	Satisfaction Driver "The ability of the WHSCC to..."
1.	Provide an appropriate amount of benefits
2.	Effectively handling problems
3.	Provide accurate information
4.	Willingness to listen
5.	Handle claims in a timely manner
6.	Handle claims in a fair manner
7.	Promptness in providing service
8.	Keeping you informed and up to date
9.	Demonstrates competence
10.	Shows respect
11.	Understanding needs
12.	Demonstrates professionalism

Days to First Cheque

As noted in the table, the timeliness of benefits is an important factor in injured workers' satisfaction. The following graph illustrates the Commission's recent performance in this area for all claims and for "manageable" claims.

Average Number of Workdays from Accident to First Cheque



"Manageable" includes all claims except those that were:

- *Filed late*
- *In which there was initially no lost time*
- *Accepted via an Appeals Tribunal decision*
- *In which a third party was involved, or*
- *Requiring special investigations, such as occupational diseases, fatalities, and pre-existing conditions.*

Principaux résultats de recherche

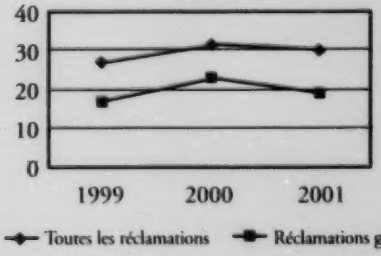
Une analyse de l'écart a été effectuée pour déterminer les principaux facteurs de satisfaction globale des travailleurs blessés. L'analyse de l'écart examine la relation entre deux variables (l'importance et la satisfaction) et précise les variables qui influencent le plus la satisfaction globale relevée dans le sondage de mai 2001.

Rang	Facteur de satisfaction La CSSIAT...
1.	Offre un montant approprié de prestations
2.	Traite efficacement les problèmes
3.	Fournit des renseignements précis
4.	Démontre un empressement à écouter
5.	Traite les réclamations en temps utile
6.	Traite les réclamations de façon équitable
7.	Offre un service rapide
8.	Vous tient informé et au courant
9.	Fait preuve de compétence
10.	Démontre du respect
11.	Comprend les besoins
12.	Fait preuve de professionnalisme

Délai avant le premier chèque

Comme le tableau l'indique, la rapidité du paiement des prestations est un facteur important sur le plan de la satisfaction des travailleurs blessés. Le graphique suivant illustre le rendement récent de la CSSIAT à cet égard pour toutes les réclamations et pour les réclamations « gérables ».

Nombre moyen de jours ouvrables entre l'accident et le premier chèque



Les réclamations « gérables » comprennent toutes les réclamations, sauf celles :

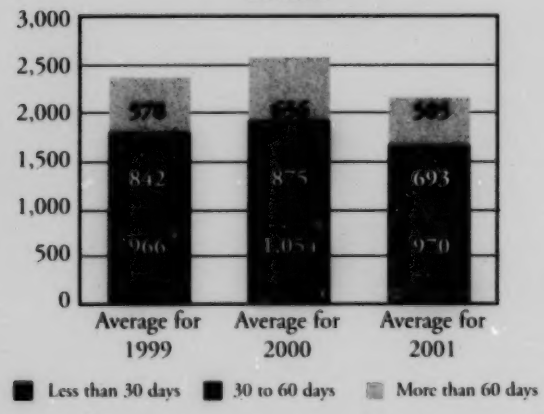
- *qui ont été présentées en retard;*
- *pour lesquelles il n'y avait initialement aucune interruption de travail;*
- *qui ont été acceptées par une décision du Tribunal d'appel;*
- *mettant en cause une tierce partie;*
- *qui demandent une enquête spéciale, par exemple en raison d'une maladie professionnelle, d'un accident mortel ou d'une condition préexistante.*

The average number of days to first cheque for all claims decreased slightly from 30.8 in 2000 to 29.3 in 2001.

The average wait in "manageable claims" in 2001 was 19.1 workdays, a decrease from 22.4 in 2000.

Unadjudicated Claims
Another important factor in injured workers' satisfaction is how long workers wait to find out if the Commission will accept their claims. The chart below shows the age and number of claims in the backlog.

Unadjudicated Claims by Age



There were 2,168 claims in the backlog at the end of 2001. This represents an approximate 19% decrease from the 2000 figure of 2,585.

Compensation and Rehabilitation Services Division

The Commission's injured worker satisfaction goal is addressed by the Compensation and Rehabilitation Services Division. It administers the system of earnings replacement, medical services, and return to work assistance for injured workers of New Brunswick.

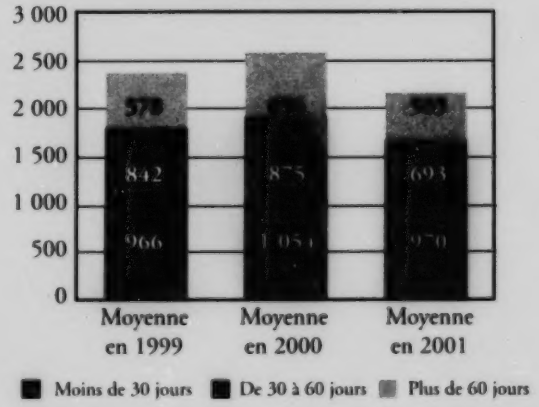
Services provided by Division staff include: claims adjudication (acceptance or rejection of a claim for workplace injury), case management to assist with medical recovery and an early and safe return to work, benefit payments to injured workers, payments to health care providers, long-term disability benefits, care allowances, home modifications, and annuities at age 65.

Le nombre moyen de jours avant l'arrivée du premier chèque pour toutes les réclamations a diminué légèrement de 30,8 en 2000 à 29,3 en 2001.

La période d'attente moyenne dans le cas des « réclamations gérables » était de 22,4 jours ouvrables en 2000 et est passée à 19,1 en 2001.

Réclamations en attente d'une décision
Un autre facteur important à l'égard de la satisfaction des travailleurs blessés est la période que ceux-ci doivent attendre pour savoir si la CSSIAT acceptera leur réclamation. Le diagramme ci-dessous illustre les périodes d'attente et le volume des réclamations en attente d'une décision.

Réclamations en attente d'une décision



Un total de 2 168 réclamations étaient en attente d'une décision à la fin de 2001, soit une diminution d'environ 19 % par rapport aux 2 585 réclamations de l'exercice 2000.

Division des services d'indemnisation et de réadaptation

La Division des services d'indemnisation et de réadaptation concentre ses efforts sur le but de la CSSIAT qui traite de la satisfaction des travailleurs blessés. Elle administre le système de prestations, de services médicaux et d'aide à reprendre le travail pour les travailleurs blessés du Nouveau-Brunswick.

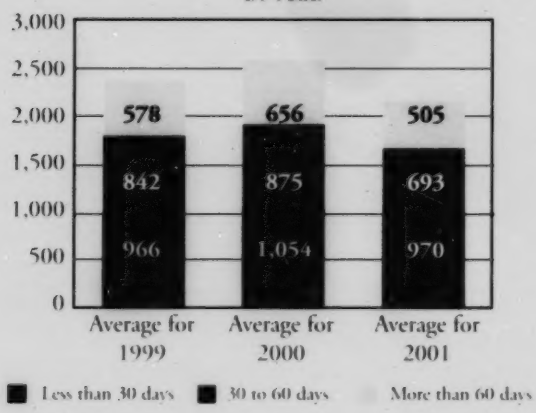
Les services offerts par le personnel de la Division comprennent : la prise de décision sur les réclamations (l'acceptation ou le rejet d'une réclamation pour un accident du travail), la gestion des réclamations pour aider au rétablissement médical et à une reprise du travail précoce et sécuritaire, le versement de prestations aux travailleurs blessés, les paiements aux fournisseurs de soins, les prestations d'invalidité à long terme, les allocations pour soins à domicile et personnels, les modifications apportées au domicile et les rentes à l'âge de 65 ans.

The average number of days to first cheque for all claims decreased slightly from 30.8 in 2000 to 29.3 in 2001.

The average wait in "manageable claims" in 2001 was 19.1 workdays, a decrease from 22.4 in 2000.

Unadjudicated Claims
Another important factor in injured workers' satisfaction is how long workers wait to find out if the Commission will accept their claims. The chart below shows the age and number of claims in the backlog.

UNADJUDICATED CLAIMS BY AGE



There were 2,168 claims in the backlog at the end of 2001. This represents an approximate 19% decrease from the 2000 figure of 2,585.

Compensation and Rehabilitation Services Division

The Commission's injured worker satisfaction goal is addressed by the Compensation and Rehabilitation Services Division. It administers the system of earnings replacement, medical services, and return to work assistance for injured workers of New Brunswick.

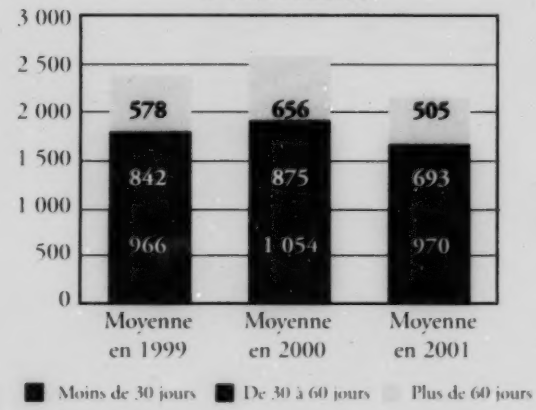
Services provided by Division staff include: claims adjudication (acceptance or rejection of a claim for workplace injury), case management to assist with medical recovery and an early and safe return to work, benefit payments to injured workers, payments to health care providers, long-term disability benefits, care allowances, home modifications, and annuities at age 65.

Le nombre moyen de jours avant l'arrivée du premier chèque pour toutes les réclamations a diminué légèrement de 30,8 en 2000 à 29,3 en 2001.

La période d'attente moyenne dans le cas des « réclamations gérables » était de 22,4 jours ouvrables en 2000 et est passée à 19,1 en 2001.

Réclamations en attente d'une décision
Un autre facteur important à l'égard de la satisfaction des travailleurs blessés est la période que ceux-ci doivent attendre pour savoir si la CSSIAT acceptera leur réclamation. Le diagramme ci-dessous illustre les périodes d'attente et le volume des réclamations en attente d'une décision.

RÉCLAMATIONS EN ATTENTE D'UNE DÉCISION



Un total de 2 168 réclamations étaient en attente d'une décision à la fin de 2001, soit une diminution d'environ 19 % par rapport aux 2 585 réclamations de l'exercice 2000.

Division des services d'indemnisation et de réadaptation

La Division des services d'indemnisation et de réadaptation concentre ses efforts sur le but de la CSSIAT qui traite de la satisfaction des travailleurs blessés. Elle administre le système de prestations, de services médicaux et d'aide à reprendre le travail pour les travailleurs blessés du Nouveau-Brunswick.

Les services offerts par le personnel de la Division comprennent : la prise de décision sur les réclamations (l'acceptation ou le rejet d'une réclamation pour un accident du travail), la gestion des réclamations pour aider au rétablissement médical et à une reprise du travail précoce et sécuritaire, le versement de prestations aux travailleurs blessés, les paiements aux fournisseurs de soins, les prestations d'invalidité à long terme, les allocations pour soins à domicile et personnels, les modifications apportées au domicile et les rentes à l'âge de 65 ans.

Goal 3 – Return to Work

Objective

"We will decrease the time by which injured workers return, or are capable of returning, to work."

Measure

Goals			
% returning within	**1999**	**2000**	**2001**
20 days	65%	67%	67%
60 days	82%	84%	84%
260 days	96%	97%	97%

Indicators and Analysis

When Injured Workers go off Benefits

To measure when injured workers return to work or are considered to be ready to return to work, the Commission tabulates when they go off benefits.

Actual			
% returning within	**1999**	**2000**	**2001**
20 days	60%	59%	60%**
60 days	77%	76%	76%**
260 days	94%	93%*	U/A

**Data is calculated to the end of third quarter 2000*
***Data is calculated to the end of third quarter 2001*

To accurately understand return-to-work rates, we should look at not only the indicators of those injured workers who go off benefits, but also those claims where no time was lost. As disability management and "stay-at-work" programs take hold, we should see an increase in the "all claims" statistics as more injured workers will be accommodated at work. It is therefore essential that we capture the impact of ability to accommodate.

Troisième but – La reprise du travail

Objectif

« Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail ou soit en mesure de le faire. »

Mesure

Buts			
% des travailleurs qui reprennent le travail en moins de	**1999**	**2000**	**2001**
20 jours	65 %	67 %	67 %
60 jours	82 %	84 %	84 %
260 jours	96 %	97 %	97 %

Indicateurs et analyse

Lorsque les prestations des travailleurs blessés prennent fin

Pour mesurer quand les travailleurs blessés reprennent le travail ou sont jugés prêts à le faire, la CSSIAT calcule le point où les prestations prennent fin.

Chiffres réels			
% des travailleurs qui reprennent le travail en moins de	**1999**	**2000**	**2001**
20 jours	60 %	59 %	60 %**
60 jours	77 %	76 %	76 %**
260 jours	94 %	93 %*	N/D

**Les données sont calculées jusqu'à la fin du troisième trimestre de l'exercice 2000.*
***Les données sont calculées jusqu'à la fin du troisième trimestre de l'exercice 2001.*

Afin de bien comprendre les taux de reprise du travail, nous devrions examiner non seulement les indicateurs portant sur les travailleurs blessés dont les prestations ont pris fin, mais aussi les réclamations sans interruption de travail. À mesure que les programmes de gestion des invalidités et les programmes qui consistent à demeurer au travail sont mis en œuvre, nous devrions constater une augmentation des statistiques pour « toutes les réclamations » puisqu'un plus grand nombre de travailleurs blessés bénéficieront d'une adaptation raisonnable au travail. Il est donc indispensable que nous captions l'effet de la capacité de procéder à une adaptation raisonnable.

The following table shows the percentage of all workers returning to work or ready to return to work within each period.

Representation of all Workers Going off Benefits			
% returning within	**1999**	**2000**	**2001**
20 days	83%	83%	84%**
60 days	90%	90%	91%**
260 days	97%	98%*	U/A

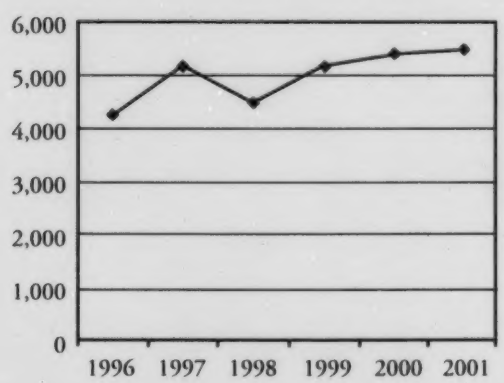
**Data is calculated to the end of third quarter 2000*
***Data is calculated to the end of third quarter 2001*

Number of Claims Finalled and When

Another way to view return-to-work outcomes is by looking at how many claims are finalled in the year, the average length of time those claims were open, and the injured worker's status when the claim was closed.

The following graph shows how many lost-time claims were finalled. A claim is "finalled" when all benefits cease.

Lost-time Cases Finalled



As shown by the trend line, the number of claims the Commission has finalled is generally on the rise.

There were 5,467 lost-time claims finalled in 2001, an increase of 1.8% over 2000.

Le tableau ci-dessous illustre le pourcentage de tous les travailleurs qui reprennent le travail ou qui sont prêts à le faire dans la période indiquée.

Représentation de tous les travailleurs dont les prestations prennent fin			
% des travailleurs qui reprennent le travail en moins de	**1999**	**2000**	**2001**
20 jours	83 %	83 %	84 %**
60 jours	90 %	90 %	91 %**
260 jours	97 %	98 %*	N/D

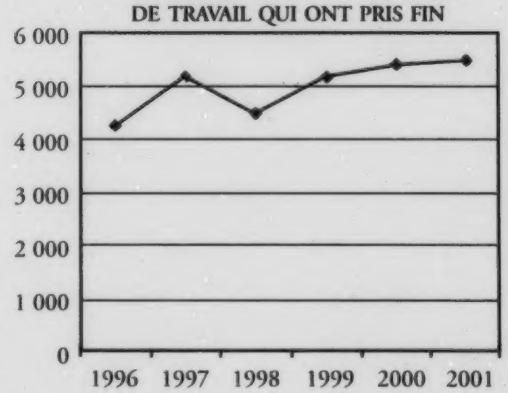
**Les données sont calculées jusqu'à la fin du troisième trimestre de l'exercice 2000.*
***Les données sont calculées jusqu'à la fin du troisième trimestre de l'exercice 2001.*

Nombre de réclamations qui ont pris fin et l'année

Une autre façon de considérer les résultats relativement à la reprise du travail est d'examiner le nombre de réclamations qui prennent fin pendant l'année, la durée moyenne de ces réclamations et l'état du travailleur blessé au moment où la réclamation a pris fin.

Le graphique ci-dessous indique combien de réclamations avec interruption de travail ont pris fin. Une réclamation « prend fin » lorsque toutes les prestations cessent.

Réclamations avec interruption de travail qui ont pris fin



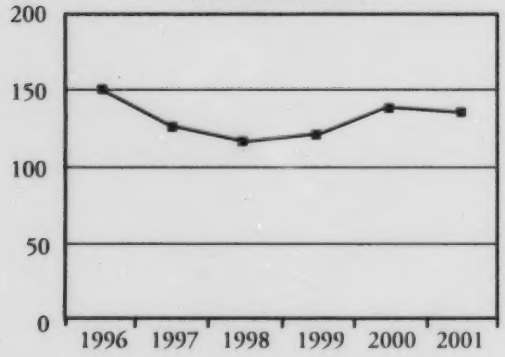
Comme le démontre la ligne de tendance, le nombre de réclamations qui ont pris fin est généralement à la hausse.

Un total de 5 467 réclamations avec interruption de travail ont pris fin en 2001, soit une augmentation de 1,8 % par rapport à l'exercice 2000.

Days Paid to Date Finalled

The following graph illustrates the average number of days paid in all finalled lost-time claims.

AVERAGE DAYS PAID TO DATE FINALLED

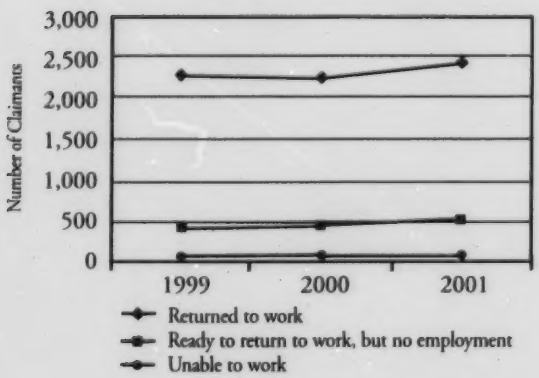


There has been a slight decrease (2.5%) in the average number of days paid for claims finalled in 2001 compared to 2000.

Return-to-Work Status

The graph below shows the number of case-managed claims in which workers returned to work, or were considered by the Commission to be "ready to return to work," or "unable to return to work," when the claim was finalled. (Return-to-work status information is only available for case-managed claims.)

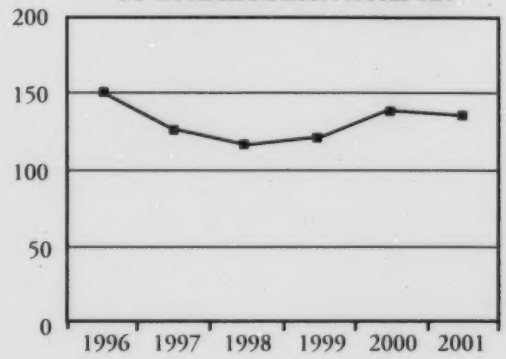
RTW STATUS OF LONG-TERM CLAIMS



Jours payés jusqu'à la date où la réclamation a pris fin

Le graphique ci-dessous illustre les jours moyens payés pour toutes les réclamations avec interruption de travail qui ont pris fin.

JOURS MOYENS PAYÉS JUSQU'À LA DATE OÙ LA RÉCLAMATION A PRIS FIN

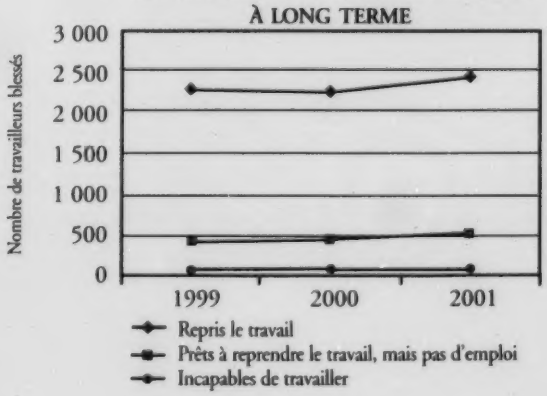


Il y a eu une légère diminution, soit de 2,5 %, du nombre de jours moyens payés au titre des réclamations qui ont pris fin en 2001 par rapport à l'exercice 2000.

Situation par rapport à la reprise du travail

Le graphique ci-dessous indique le nombre de réclamations faisant l'objet de la gestion des réclamations selon lesquelles les travailleurs ont repris le travail, étaient jugés prêts à le faire ou étaient incapables de le faire lorsque leur réclamation a pris fin. (Les renseignements au sujet de la situation par rapport à la reprise du travail ne sont disponibles que pour les réclamations faisant l'objet de la gestion des réclamations.)

SITUATION PAR RAPPORT À LA REPRISE DU TRAVAIL POUR LES RÉCLAMATIONS À LONG TERME



A total of 2,433 injured workers returned to work in 2001, an increase of 8.3% over 2000. Also, 538 injured workers were considered "ready to return" although they were unemployed when their claims were finalled in 2001. This is compared to 468 in 2000.

Injured workers considered "unable to return to work" numbered 107 when their claims were finalled in 2001. This is compared to 104 in 2000.

The Commission's return-to-work goal is addressed by the Compensation and Rehabilitation Services Division. The Division is responsible for the following services and activities pursuant to this goal:

Activities

A large part of our rehabilitation activity is undertaken by the Workers' Rehabilitation Centre (WRC), which provides rehabilitation services aimed at identifying the injured workers' barriers to return to work. They deliver a multidisciplinary treatment program to address these barriers to facilitate a safe return to work. The WRC is the only rehabilitation centre in Eastern Canada dedicated exclusively to providing occupational rehabilitation services. The WRC staff continuously strives to improve on its ability to return injured workers to work by attending continuing education courses, updating treatment practices based upon best practice reviews, and acquiring the latest in equipment.

The WRC has been treating injured workers since 1965 and is accredited by the Canadian Council on Health Services Accreditation. The physiotherapy, occupational therapy, and prosthetic / orthotic services are accredited through their respective national professional bodies. The professional staff of the Centre includes physicians, nurses, occupational therapists, physiotherapist, prosthetists / orthotists, psychologists, a psychometrist, a social worker, and a dietician.

Disability Management Project

During 2001, WHSCC's disability management project continued with 27 in-service and general information sessions delivered to over 250 employer representatives and employees throughout New Brunswick, representing over 35 workplaces. These presentations covered general information on the concept of workplace-based disability management, as well as an overview of the steps involved in program development.

Un total de 2 433 travailleurs blessés ont repris le travail en 2001, soit une augmentation de 8,3 % par rapport à l'exercice 2000. De plus, la CSSIAT a jugé que 538 travailleurs blessés étaient « prêts à reprendre le travail » bien qu'ils étaient sans emploi lorsque leur réclamation a pris fin en 2001, comparativement à 468 travailleurs pour l'exercice 2000.

Le nombre de travailleurs blessés considérés « incapables de reprendre le travail » se chiffrait à 107 lorsque leur réclamation a pris fin en 2001, par rapport à 104 pour l'exercice 2000.

La Division des services d'indemnisation et de réadaptation oriente ses efforts vers le but de la CSSIAT qui traite de la reprise du travail. La Division est responsable des activités et des services suivants dans le cadre de ce but :

Activités

Une grande partie de nos activités en matière de réadaptation relève du Centre de rééducation professionnelle, lequel offre des services de réadaptation en vue de déterminer les obstacles à la reprise du travail auxquels font face les travailleurs blessés. Le Centre offre un programme de traitement multidisciplinaire dans le but d'éliminer ces obstacles afin de faciliter une reprise du travail sécuritaire. Il s'agit du seul centre de réadaptation au travail du genre dans l'est du Canada. Son personnel déploie sans cesse des efforts en vue d'améliorer les services visant la reprise du travail des travailleurs blessés, et ce, en suivant des cours de formation continue, en mettant à jour les pratiques relatives aux traitements d'après les examens des meilleures pratiques et en faisant l'achat de matériel du dernier cri.

Le Centre dispense des soins aux travailleurs blessés depuis 1965. Il a obtenu son agrément du Conseil canadien d'agrément des établissements de santé. Les physiothérapeutes, les ergothérapeutes, les prothésistes et les orthésistes ont reçu un agrément de leur organisme professionnel national respectif. Le personnel professionnel du Centre compte des médecins, des infirmières, des ergothérapeutes, des physiothérapeutes, des prothésistes, des orthésistes, des psychologues, une psychométricienne, une travailleuse sociale et une diététicienne.

Projet de gestion des invalidités

Le projet de gestion des invalidités s'est poursuivi en 2001. On a présenté 27 séances d'information en milieu de travail et à l'intention du grand public auxquelles ont participé plus de 250 travailleurs et représentants d'employeurs de l'ensemble de la province, représentant plus de 35 lieux de travail. On y a donné des renseignements généraux sur le concept de la gestion des invalidités en milieu de travail ainsi qu'un aperçu des étapes à suivre pour élaborer un programme.

A comprehensive training package was developed and delivered to 136 management and labour representatives from 78 workplaces through our "Return-to-Work Coordinator Training Workshops," held during the fall of 2001. These workshops focused on providing detailed training to staff members responsible for the delivery of disability management services in the workplace. Feedback from our workshops has been positive, with over 50% of those workplaces represented reporting their program as either partly or fully developed.

As the disability management initiative continues in 2002, we will provide ongoing coaching assistance for workplaces in the process of establishing disability management programs, and will continue our promotion through workshops and in-service presentations – offered in both official languages.

Continuum of Care

Soft-tissue Claim Continuum

A multi-year initiative to improve the medical management of soft-tissue injuries was shown to be cost-effective compared with "traditional practice." For claimants beginning the work conditioning program between weeks 8 and 11, 30% more claimants had returned to work by week 30 compared with a control group, for an average cost-saving of $7,000 per claimant. The cost benefit is less for claimants entering the program earlier or later than 8 to 11 weeks.

Based on its success, the pilot program was converted into a general approach for managing soft-tissue injuries, and the network of work conditioning clinics was expanded. The WHSCC tendered a Request for Proposals (RFP) to establish a network of work conditioning clinics throughout the province in April 2001. The four selected clinics' staff participated in a one-day orientation sponsored by WRC on August 28. Work conditioning referrals to the clinics commenced following the orientation.

Physician Community Rapport

The Commission continues to work with the New Brunswick Medical Society to develop and implement Care Management algorithms and standards of care. The Commission is distributing these through Physician Information Kit binders, and the Internet site ***www.grandroundsnow.com***. With the assistance of an orthopaedic surgeon, the Commission is providing educational sessions to physicians around the province on low back pain, fractures, muscle imbalance, and getting the injured worker back

On a préparé une trousse de formation très détaillée, qu'on a distribuée à 136 représentants patronaux et syndicaux de 78 lieux de travail lors d'ateliers à l'intention des coordonnateurs des programmes de reprise du travail qui se sont déroulés à l'automne de 2001. Ces ateliers avaient pour but d'offrir une formation détaillée aux employés responsables de la prestation de services en matière de gestion des invalidités au lieu de travail. Nous avons reçu des commentaires positifs de nos ateliers et plus de 50 % des lieux de travail représentés ont indiqué que leur programme était partiellement ou entièrement élaboré.

À mesure que l'initiative en matière de gestion des invalidités se poursuivra en 2002, nous continuerons à offrir de l'aide aux lieux de travail qui élaborent actuellement des programmes de gestion des invalidités et à promouvoir l'initiative par le biais d'ateliers et de présentations en milieu de travail, et ce, dans les deux langues officielles.

Continuum des soins

Continuum des réclamations pour les lésions musculo-squelettiques

Une initiative échelonnée sur plusieurs années visant à améliorer la gestion médicale des lésions musculo-squelettiques s'est révélée rentable comparativement à la « pratique traditionnelle ». Un total de 30 % de plus de travailleurs blessés qui avaient entamé un programme de conditionnement au travail entre la huitième et la onzième semaine avaient repris le travail avant la 30e semaine, et ce, comparativement à un groupe de référence. Cela représente une économie moyenne de 7 000 $ par travailleur blessé. Les coûts-avantages sont moindres dans le cas de travailleurs blessés qui entreprennent le programme avant ou après huit à onze semaines.

Étant donné son succès, le programme pilote est devenu une approche générale pour ce qui est de la gestion des lésions musculo-squelettiques, et le réseau de cliniques de conditionnement au travail a été élargi. En avril 2001, la CSSIAT a lancé un appel d'offres dans le but d'établir un réseau de cliniques de conditionnement au travail dans l'ensemble de la province. Le 28 août, les employés des quatre cliniques choisies ont participé à une séance d'orientation d'une durée d'une journée parrainée par le Centre. Les cliniques ont commencé à recevoir des cas adressés en vue du conditionnement au travail suite à la séance d'orientation.

Relations avec la collectivité médicale

La CSSIAT a continué à travailler avec la Société médicale du Nouveau-Brunswick afin d'élaborer et de mettre en œuvre des algorithmes relatifs à la gestion des soins ainsi que des normes de soins. La CSSIAT les distribue par le biais de trousses d'information à l'intention des médecins et le site Web <www.grandroundsnow.com>. Avec l'aide d'un chirurgien orthopédiste, la CSSIAT offre aux médecins de la province des séances de formation sur les lombalgies, les fractures, le déséquilibre musculaire et la reprise du travail du

to work. Late in the year, the Commission hosted a conference on the "Role of the Family Physician in Disability Management."

Physician Reports
To facilitate disability management, the Commission piloted a new Form 8 – *First Physician's Report of Accident or Occupational Disease*. Participating employers have urged the Commission to fully roll out usage of the new form. Participating family physicians indicated that they were previously unaware of the duty of employers to accommodate injured workers in returning to work. The Commission will now turn its attention to revising the Form 10 – *Physician's Progress Report*. The Commission is working with the New Brunswick Medical Society on the revision of this form plus a new reporting form for managing chronic pain.

Workers' Rehabilitation Centre (WRC) RTW Initiatives
Work Conditioning
The pilot of "work conditioning," an active physiotherapy approach which focuses on exercise, education, as well as early and safe return to work, was shown to be more effective in returning clients to work in a timely manner than traditional approaches to physiotherapy and has been included as a regular service offering of the WRC.

Treatment Protocols
The WRC developed "best practice" treatment protocols for reflex sympathetic dystrophy and cumulative trauma disorders. These protocols have been implemented by the WRC treatment team. A second review of current literature for the management of these conditions is underway and the protocols will be revised appropriately. The reviews will be completed in 2002.

Durability of Return to Work
Clients discharged from the WRC on a gradual return to work are being followed to assess the "durability" of the return to work, i.e. if it lasts. The review will attempt to determine predictive indicators for successful return to work.

Research
The Workers' Rehabilitation Centre, in partnership with the Université de Moncton, has developed fear of movement norms for injured workers. This data is being used to assist clinicians in interpreting the severity of individual injured worker's scores and to aid in treatment planning. It is expected that this data will be useful to other institutions and researchers. The study has been

travailleur blessé. Vers la fin de l'exercice, la CSSIAT a accueilli une conférence sur le rôle du médecin de famille dans la gestion des invalidités.

Rapports des médecins
Afin de faciliter la gestion des invalidités, la CSSIAT a fait l'essai d'un nouveau Formulaire 8, intitulé *Rapport du premier médecin sur l'accident ou la maladie professionnelle*. Les employeurs participants ont demandé avec insistance à la CSSIAT d'adopter l'utilisation permanente du nouveau formulaire. Les médecins de famille ont indiqué qu'ils ignoraient auparavant que les employeurs avaient l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable en vue de la reprise du travail des travailleurs blessés. La CSSIAT entreprendra maintenant la révision du Formulaire 10, intitulé *Bulletin périodique de santé*. De concert avec la Société médicale du Nouveau-Brunswick, la CSSIAT révisera ce formulaire et en élaborera un autre pour la gestion de la douleur chronique.

Initiatives de reprise du travail du Centre de rééducation professionnelle
Conditionnement au travail
Le projet pilote en matière de « conditionnement au travail », qui se veut une approche axée sur la physiothérapie active visant l'exercice, l'éducation et la reprise du travail rapide et en toute sécurité, s'est révélé plus efficace pour ce qui est de la reprise du travail des travailleurs blessés que les approches traditionnelles de physiothérapie. Le conditionnement au travail compte maintenant parmi les services qu'offre le Centre.

Protocoles thérapeutiques
Le Centre a mis au point des protocoles thérapeutiques axés sur les « meilleures pratiques » pour ce qui est de la dystrophie sympathique réflexe et les troubles consécutifs aux traumas cumulatifs. L'équipe de traitement du Centre a mis ces protocoles en œuvre. On effectue actuellement un deuxième examen de la documentation sur la gestion de ces conditions et on modifiera les protocoles en conséquence. On achèvera les examens en 2002.

Durabilité de la reprise du travail
Les clients qui reçoivent leur congé du Centre en raison d'une reprise graduelle du travail font l'objet d'un suivi en vue d'évaluer la « durabilité » de leur reprise du travail, c'est-à-dire si elle se poursuit. On tentera de déterminer les indicateurs de prévision d'une reprise du travail réussie.

Recherche
Le Centre, en partenariat avec l'Université de Moncton, a mis au point des normes de craintes relatives à l'exécution de mouvements pour les travailleurs blessés. On utilise ces données afin d'aider les cliniciens à interpréter l'indice de gravité de travailleurs blessés individuels et d'aider à planifier leur traitement. On prévoie que ces données seront utiles à d'autres établissements et chercheurs. L'étude

accepted for the 2002 Canadian Psychological Association Convention.

The Centre has also partnered with a master's student in psychology at Université de Moncton in a research project. The purpose of the project is to identify personality characteristics which assist in coping with chronic pain and responding to psychological treatment.

Work Capacity Evaluation
The WRC developed and implemented a specific upper extremity work capacity evaluation to more accurately evaluate the work capability of injured workers with injuries of the upper limb.

a été acceptée pour la conférence de la Société canadienne de psychologie prévue pour 2002.

Le Centre a également établi un partenariat avec une étudiante de maîtrise en psychologie de l'Université de Moncton dans le cadre d'un projet de recherche qui a pour but de déterminer les caractéristiques de la personnalité qui aident à faire face à la douleur chronique et à réagir au traitement psychologique.

Évaluation de la capacité de travail
Le Centre a élaboré et mis en œuvre une évaluation de la capacité de travail pour ce qui est des membres supérieurs afin d'évaluer avec plus de précision la capacité de travail des travailleurs qui ont subi une blessure à un membre supérieur.

Goal 4 – Assessments and Funding

Objective
"We will hold the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the conscientious provision of benefits to clients."

Measure
"At minimum, we will maintain a fully funded liability and will consistently have rates that are among the lowest three provinces in Canada (assuming no significant legislated increase in benefits)."

Indicators and Analysis
The Commission's liabilities were 99% funded at the end of 2001, within 1% of the full funding goal.

Quatrième but – Les cotisations et la capitalisation

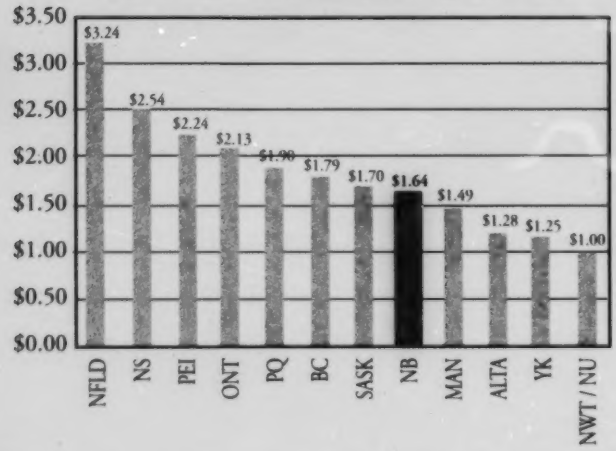
Objectif
« Nous garderons nos taux de cotisation aussi bas que possible en accord avec le versement consciencieux de prestations à nos clients. »

Mesure
« Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée et aurons normalement des taux de cotisation qui nous permettent de nous situer parmi les trois provinces canadiennes qui comptent les taux les plus bas au pays (en supposant aucune augmentation importante des prestations prévues par la loi). »

Indicateurs et analyse
La dette de la Commission était provisionnée à 99 % à la fin de 2001, ce qui la rendait à 1 % du but de pleine capitalisation.

The average assessment rate for 2001 was $1.64, the third lowest among Canadian provinces, as the following chart indicates:

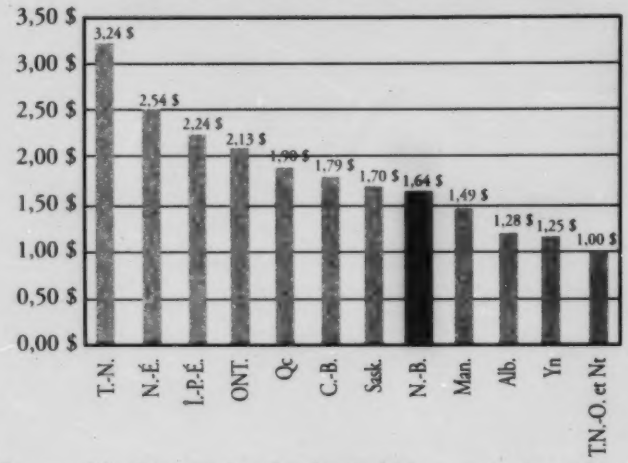
Provisional Average Assessment Rates



Note: Caution should be exercised when comparing provinces' and territories' average assessment rates. Interjurisdictional differences in extent of coverage, industry mix, benefit levels, and assessable maximums can affect rates.

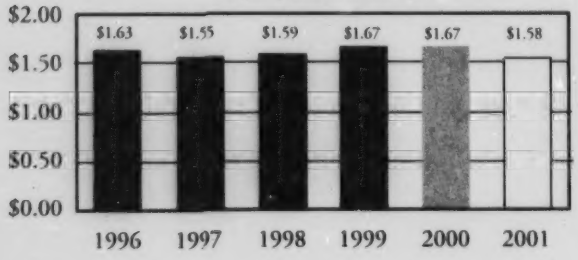
En 2001, le taux de cotisation moyen se chiffrait à 1,64 $, soit le troisième taux le plus bas des provinces canadiennes.

Taux de cotisation moyens provisoires

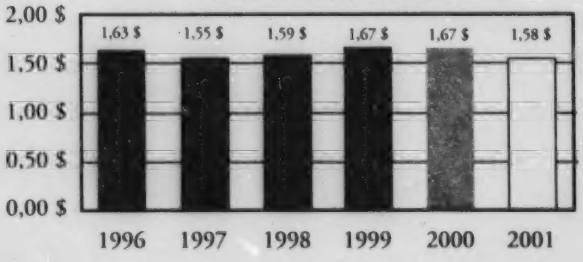


Remarque : Il faut faire preuve de prudence lorsqu'on fait la comparaison des taux de cotisation moyens des provinces et territoires. Des différences interprovinciales au titre de l'étendue de la protection, de la composition industrielle, des niveaux de prestations et des maximums assurables peuvent avoir un effet sur les taux de cotisation.

Actual Average Assessment Rates
New Brunswick



Taux de cotisation moyens réels du
Nouveau-Brunswick



Activities

Investments

Investments held to meet future benefit obligations for past injuries reached $569.3 million at the end of 2001. The capital markets performed poorly in 2001, resulting in a market return of -0.3% compared to +4.6% in 2000.

The Commission uses actuarial staff and outside actuarial consultants to establish rates that ensure the security of benefits payments. The Commission's investments are managed professionally using external investment managers.

Activités

Placements

Les placements détenus pour satisfaire aux obligations futures au titre des prestations des blessures antérieures ont atteint 569,3 millions de dollars à la fin de 2001. Le marché financier a connu un rendement médiocre en 2001, résultant en un taux de -0,3 % comparativement à +4,6 % en 2000.

La CSSIAT fait appel à des employés d'actuariat et à des actuaires-conseils de l'extérieur pour établir des taux qui assurent la sécurité des paiements au titre des prestations. Des gestionnaires de placement externes gèrent les placements de la CSSIAT de façon professionnelle.

Internal Audit
Audits completed in 2001 included T5007's, Software Licenses, Database Fixes, Blue Cross, Cost Allocation, General Ledger Balancing, Benefit Payments, Medical Aid Payments, Timeliness of Physician Reporting, Assessment Rates, Assessment Revenue, Administrative Expenditures, Dental Consultation Payments, and Payment Authorizations.

Benefit Enhancements
Changes were made to the policy determining the establishment of benefits entitlement of injured workers. Specifically, the policy was amended to exclude weeks of zero earnings in the calculations of weekly benefit entitlement in situations where such exclusion would best represent the earnings loss of the worker. The policy was also amended to better reflect the wage loss of students injured during summer jobs and who are not able to pursue part-time work opportunities during the school year due to work-related restrictions. Changes to the calculation of wage loss for permanent part-time government employees were also approved. The effect of this is to increase their average pre-accident earnings, therefore increasing their benefit entitlement.

Amendments were approved resulting in increased expenses paid to injured workers who, as a result of their compensable injury, are required to travel for the treatment of their injury or to pursue activities pertaining to their vocational rehabilitation plan. Improvements included: increased maximum accommodation expense allowance, increased reimbursement for approved travel expenses related to training programs, and increased child / dependent care expenses.

In December 2000, the government enacted the *Special Payment to Certain Dependent Spouses of Deceased Workers Act*. This legislation awarded a one-time lump sum of $80,000 to the surviving spouses of workers killed on the job whose benefits had been terminated due to remarriage prior to April 17, 1985. Records have been searched and advertisements placed in newspapers in an effort to locate potential recipients. Survivors had until September 30, 2001 to make application to the Commission. To date, we have made payments to 124 spouses totalling $9,920,000.

Vérification interne
Les vérifications effectuées en 2001 ont porté, entre autres, sur les Feuillets T5007, les permis d'utilisation de logiciel, les réparations de base de données, la Croix Bleue, la répartition des coûts, l'équilibrage du grand livre, les paiements au titre des prestations, les paiements d'aide médicale, la rapidité des rapports de médecin, les taux de cotisation, le revenu tiré des cotisations, les dépenses administratives, les paiements de consultation dentaire et les autorisations de paiement.

Améliorations des prestations
Des modifications ont été apportées à la politique déterminant l'établissement de l'admissibilité des travailleurs blessés à des prestations. Plus particulièrement, la politique a été modifiée pour exclure les semaines de gains nuls dans les calculs de l'admissibilité à des prestations hebdomadaires dans des situations où de telles exclusions représenteraient le mieux la perte de gains du travailleur. Par ailleurs, la politique a été modifiée pour mieux refléter la perte de gains des étudiants blessés pendant un emploi d'été et qui ne peuvent pas travailler à temps partiel au cours de l'année universitaire en raison de restrictions de travail. Des changements au niveau du calcul de la perte de gains des employés permanents à temps partiel du gouvernement ont également été approuvés. Ces changements ont pour but d'augmenter leurs gains moyens avant leur accident et, par conséquent, d'augmenter les prestations auxquelles ils ont droit.

Des modifications ont été approuvées pour augmenter le paiement des dépenses à des travailleurs blessés qui, à la suite de leur blessure indemnisable, doivent se déplacer pour recevoir des traitements ou poursuivre des activités dans le cadre de leur plan de réadaptation professionnelle. Une augmentation de l'allocation maximale pour frais d'hébergement, une augmentation du remboursement des frais de déplacement approuvés liés à des programmes de formation et une augmentation des montants accordés pour les frais de garde d'enfants / de personnes à charge figurent également parmi les améliorations.

En décembre 2000, le gouvernement a adopté la *Loi sur le paiement spécial destiné à certains conjoints à charge de travailleurs décédés*. Cette loi accorde une somme forfaitaire de 80 000 $ aux conjoints survivants de travailleurs décédés au travail dont les prestations ont cessé en raison d'un remariage avant le 17 avril 1985. Des recherches ont été faites dans les dossiers et des annonces ont été publiées dans les journaux pour trouver des bénéficiaires possibles. Les conjoints survivants avaient jusqu'au 30 septembre 2001 pour présenter une demande à la CSSIAT. À ce jour, nous avons accordé des paiements à 124 conjoints, pour un total de 9 920 000 $.

Fraud and Abuse
The Commission's Fraud and Abuse Committee, chaired by the General Counsel, is looking at new and innovative ways to identify and combat fraud.

A senior investigator has been hired who will be responsible for fraud and abuse investigations, identifying fraud and abuse detection indicators, and providing educational and instructional seminars on those indicators. The senior investigator will report to, and collaborate with, the Office of the General Counsel in implementing these initiatives.

Upon completion of that project, education of staff will commence. The collection of dormant overpayments is actively being pursued through a special project headed by the Manager of Assessment Services.

Third Party Action Recovery
During the period for which the statistics are provided, the total recovered from third party actions which were settled between January 1, 2001 and December 31, 2001 was $1,619,354. Legal fees paid to recover this amount were $189,349. In addition to compensation benefits, injured workers received $736,631 from the monies recovered by the Commission from the at-fault party. Employers received cost relief attributable to $882,723, representing approximately 1.05% on the assessment rate.

Question de fraude et d'abus
Le comité responsable des questions de fraude et d'abus de la CSSIAT, présidé par l'avocat de la Commission, étudie des façons innovatrices de déceler et de combattre la fraude.

Un enquêteur principal a été embauché et sera chargé de mener des enquêtes sur les fraudes et les abus, de définir des indicateurs de dépistage des fraudes et des abus, et d'offrir des séances éducatives sur ces indicateurs. L'enquêteur principal relèvera de l'autorité du Bureau de l'avocat de la Commission et collaborera avec celui-ci dans la mise en place de ces initiatives.

Une fois ce projet terminé, la formation du personnel débutera. Le recouvrement de paiements en trop inactifs est activement poursuivi par le biais d'un projet spécial dirigé par le responsable des Services des cotisations.

Recouvrements de tiers
Au cours de la période pour laquelle les statistiques sont présentées, le total des recouvrements découlant des recours contre des tiers qui ont été réglés entre le 1er janvier 2001 et le 31 décembre 2001 s'élevait à 1 619 354 $. Les frais de justice qui ont dû être déboursés pour recouvrer ce montant ont été de 189 349 $. En plus des prestations d'indemnisation, des travailleurs blessés ont reçu 736 631 $ des sommes recouvrées par la CSSIAT auprès des parties responsables. Certains employeurs ont obtenu une réduction du coût imputable à 882 723 $, représentant environ 1,05 % du taux de cotisation.

Goal 5 – Employer Satisfaction

Objective
"Our stakeholders will judge the WHSCC to be a well-managed, responsible organization."

Measure
"An annual survey of public opinion will produce steadily improving results."

Indicators and Analysis
Since injured workers' satisfaction is discussed under the second goal, discussion under this goal concerns employer satisfaction only.

Cinquième but – La satisfaction des employeurs

Objectif
« Les intervenants jugeront la CSSIAT en tant qu'un organisme bien géré et responsable. »

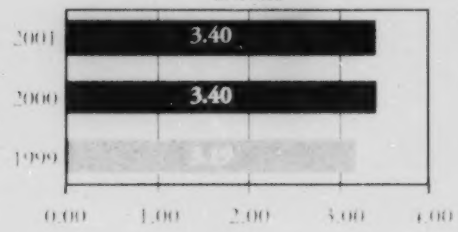
Mesure
« Un sondage d'opinion effectué chaque année produira des résultats qui s'amélioreront de façon constante. »

Indicateurs et analyse
Puisqu'on traite de la satisfaction des travailleurs blessés dans le deuxième but, on n'abordera que la satisfaction des employeurs dans la présente section.

Employers' Satisfaction Index

The most direct indicator of employers' satisfaction with the Commission is the Satisfaction Index prepared by an external research firm. The index provides a composite score derived from all 9 satisfaction drivers.

EMPLOYERS' SATISFACTION INDEX

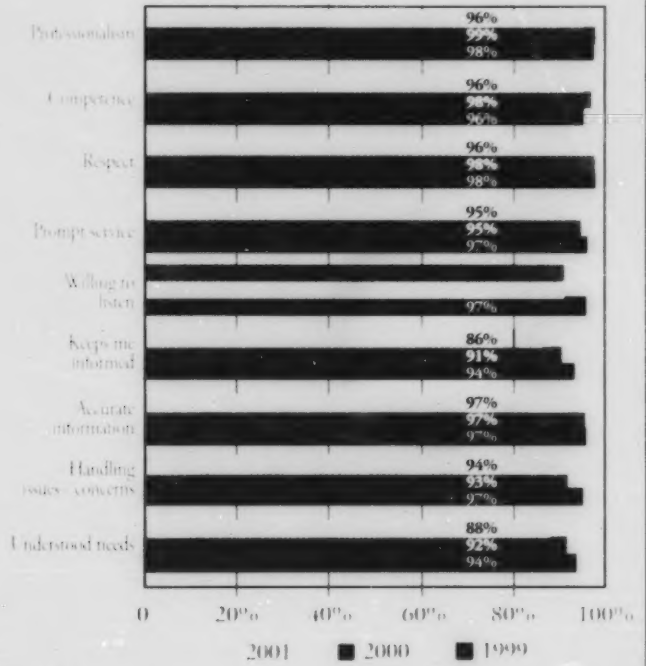


The Commission's score remains consistent from 2000 to 2001, with a score of 3.40 for both years.

Satisfaction Drivers

The "satisfaction drivers" give us insight into how well the Commission is performing with respect to individual service attributes.

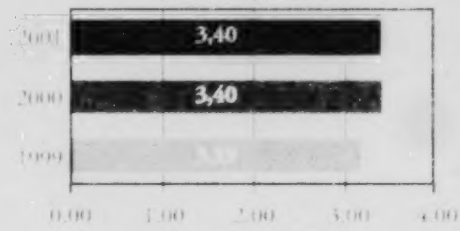
EMPLOYERS' SATISFACTION 1999, 2000 AND 2001 (COMPLETELY / MOSTLY SATISFIED)



Indice de satisfaction des employeurs

L'indicateur le plus direct concernant la satisfaction des employeurs à l'égard de la CSSIAT est l'indice de satisfaction préparé par une société de recherche externe. L'indice offre un pointage combiné provenant de neuf facteurs de satisfaction.

INDICE DE SATISFACTION DES EMPLOYEURS

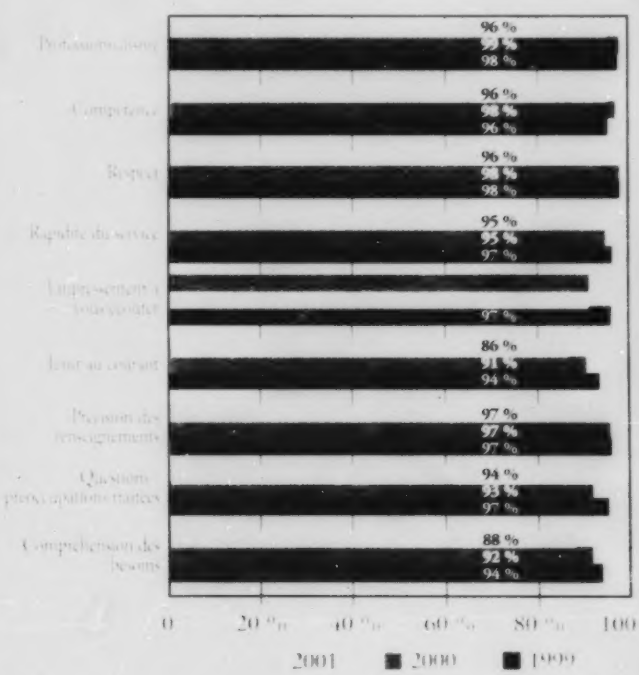


L'indice de la CSSIAT est demeuré constant en 2001 par rapport à 2000, c'est-à-dire qu'il se chiffrait à 3,40.

Facteurs de satisfaction

Les facteurs de satisfaction nous donnent un aperçu du rendement de la CSSIAT vis-à-vis de chaque attribut de service.

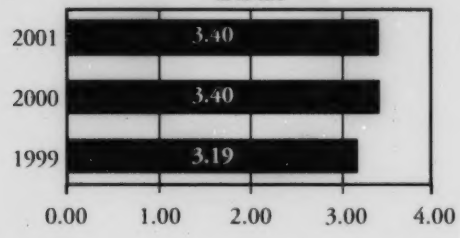
SATISFACTION DES EMPLOYEURS 1999, 2000 ET 2001 (ENTIÈREMENT / PLUTÔT SATISFAITS)



Employers' Satisfaction Index

The most direct indicator of employers' satisfaction with the Commission is the Satisfaction Index prepared by an external research firm. The index provides a composite score derived from all 9 satisfaction drivers.

EMPLOYERS' SATISFACTION INDEX

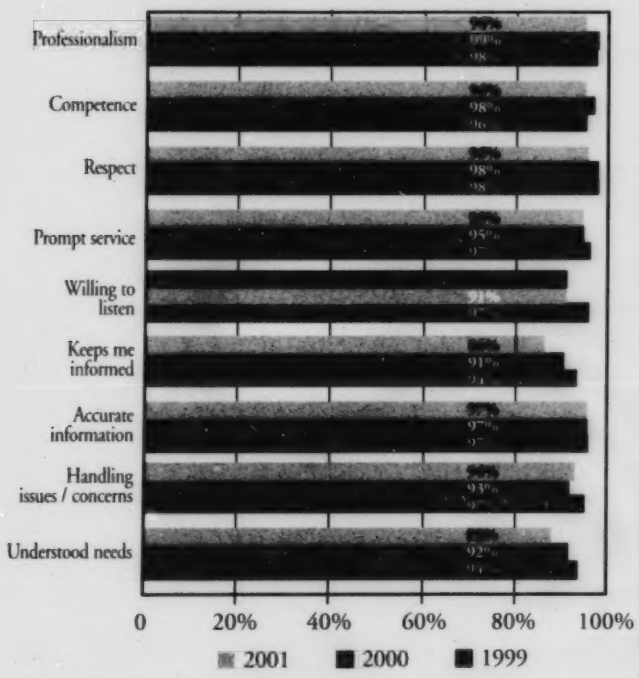


The Commission's score remains consistent from 2000 to 2001, with a score of 3.40 for both years.

Satisfaction Drivers

The "satisfaction drivers" give us insight into how well the Commission is performing with respect to individual service attributes.

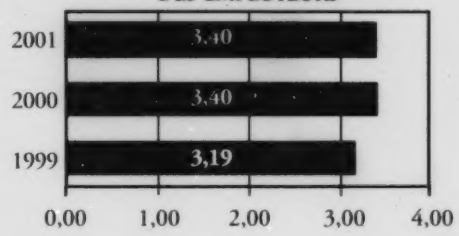
EMPLOYERS' SATISFACTION 1999, 2000 AND 2001 (COMPLETELY / MOSTLY SATISFIED)



Indice de satisfaction des employeurs

L'indicateur le plus direct concernant la satisfaction des employeurs à l'égard de la CSSIAT est l'indice de satisfaction préparé par une société de recherche externe. L'indice offre un pointage combiné provenant de neuf facteurs de satisfaction.

INDICE DE SATISFACTION DES EMPLOYEURS

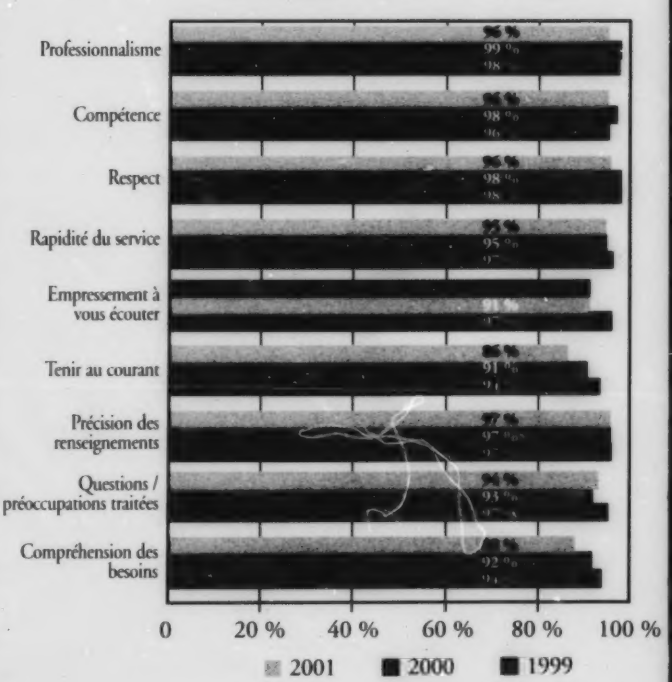


L'indice de la CSSIAT est demeuré constant en 2001 par rapport à 2000, c'est-à-dire qu'il se chiffrait à 3,40.

Facteurs de satisfaction

Les facteurs de satisfaction nous donnent un aperçu du rendement de la CSSIAT vis-à-vis de chaque attribut de service.

SATISFACTION DES EMPLOYEURS 1999, 2000 ET 2001 (ENTIÈREMENT / PLUTÔT SATISFAITS)



+12

The percentages in the chart on previous page measure all employers' satisfaction with individual service attributes, but this does not include those who responded with "don't know" to the questions. The percentage of those who responded with "don't know" has increased by 10% over 2000.

From 2000 to 2001, the Commission's performance improved on 5 of the 9 satisfaction drivers listed, with 2 remaining unchanged. There was a slight decrease in percentages for "professionalism" and "competence."

Employers judged the Commission to be a well-managed and responsible organization with increased scores under "willing to listen," from 91 to 97%, "keeps me informed," from 91 to 94%, and "handling issues / concerns," from 93 to 97%.

Activities

Stakeholder Study

At the end of 1999, the Board of Directors requested that the client satisfaction survey be expanded to include stakeholder groups. The first stakeholder opinion study was completed in May 2000.

An annual stakeholder study was conducted with industry leaders for 2001. The study was designed to measure stakeholders' opinions on key attributes of program effectiveness and service delivery to both employers and workers. The study was developed in conjunction with the client satisfaction survey.

Overall, the results for this year's survey were similar to last year's results. When this information was compared to the client satisfaction survey however, there were noticeable differences. In particular, stakeholders' perception of injured worker and employer awareness and satisfaction with key service attributes is lower than the level of satisfaction indicated by these two groups.

Les pourcentages du diagramme à la page précédente mesurent la satisfaction de tous les employeurs par rapport à chaque attribut de service, mais ils n'incluent pas les personnes qui ont répondu « Ne sait pas » aux questions. Le pourcentage d'employeurs qui ont donné cette réponse a augmenté de 10 % par rapport à 2000.

De 2000 à 2001, cinq des neuf facteurs présentés sur le rendement de la CSSIAT ont démontré une amélioration et deux sont demeurés inchangés. Les pourcentages relatifs aux facteurs « professionnalisme » et « compétence » ont baissé légèrement.

Les employeurs ont jugé la CSSIAT en tant qu'un organisme bien géré et responsable, en faisant passer les facteurs « empressement à vous écouter » de 91 % à 97 %, « tenir au courant » de 91 % à 94 % et « questions / préoccupations traitées » de 93 % à 97 %.

Activités

Sondage auprès des intervenants

À la fin de 1999, le conseil d'administration a demandé qu'on élargisse le sondage sur la satisfaction des clients pour inclure les groupes d'intervenants. On a terminé le premier sondage d'opinion auprès des intervenants au mois de mai 2000.

On a mené un sondage annuel des intervenants auprès des chefs de l'industrie pour 2001. Le sondage a été conçu pour mesurer l'opinion des intervenants face à des attributs clés, tels l'efficacité des programmes et la prestation des services offerts aux employeurs et aux travailleurs. Le sondage a été élaboré conjointement avec le sondage sur la satisfaction des clients.

En général, les résultats du sondage de cet exercice sont semblables à ceux de l'exercice précédent. Cependant, lorsqu'on a comparé ces données à celles du sondage sur la satisfaction des clients, on a pu constater des différences visibles. Plus particulièrement, la perception des intervenants au sujet de la sensibilisation et de la satisfaction des travailleurs blessés et des employeurs relativement aux attributs de service clés est moins élevée que le niveau de satisfaction indiqué par ces deux groupes.

Goal 6 – WHSCC Staff Satisfaction

Objective

"Our employees will consider the Commission 'a good place to work'."

Measure

"Biannual employee surveys will produce a continually more favourable result."

Sixième but – La satisfaction des employés de la CSSIAT

Objectif

« Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur. »

Mesure

« Des sondages bisannuels effectués auprès du personnel produiront des résultats qui seront de plus en plus favorables. »

INDICATORS AND ANALYSIS

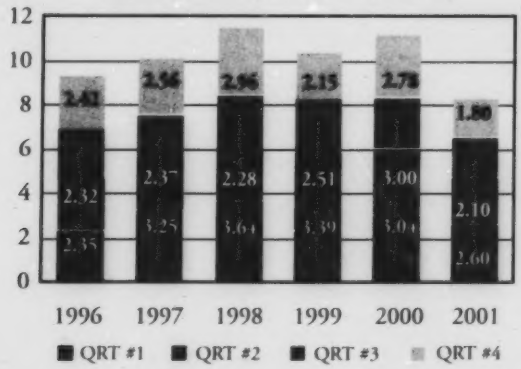
The Commission conducted an employee satisfaction survey in 1999. The purpose of the survey was to obtain employee opinions on a variety of topics that relate to the work itself, the organization and its environment. Feedback sessions were organized to provide employees with their own results compared to organizational and divisional findings. The feedback sessions included survey results analysis and action planning for improvement where indicated. In addition, the Commission specifically tracks: absenteeism, staff turnover, health and safety and wellness activities.

Absenteeism

There are many reasons why employees are absent from work, ranging from serious illness, to "mental health" needs, to family / personal issues. Although it is difficult to isolate the reason sick leave is taken, the total number of days of sick leave or absenteeism may shed light on whether or not staff view the Commission as a healthy work environment.

The following chart illustrates the number of days absent per employee from 1996 to 2001.

ABSENTEEISM (DAYS PER PERSON)



The average number of days absent per employee per year has fluctuated through the past five years between the low of 9.3 days (in 1996) and the high of 11.4 days (in 1998). The absenteeism rate in the fourth quarter of this year compares well to prior years. It is down by 6.5% over the same period last year, and yearly down from 11.1 days to 8.3 days, which is down 25.5% for the year.

INDICATEURS ET ANALYSE

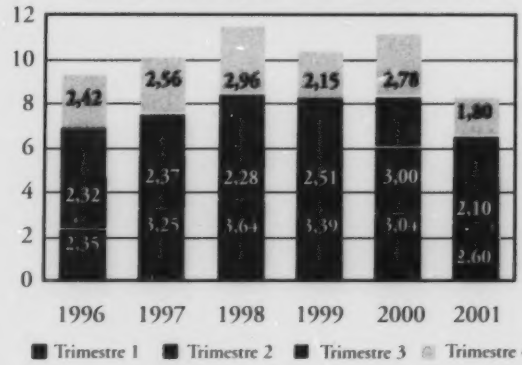
La CSSIAT a mené un sondage sur la satisfaction des employés en 1999. On visait à obtenir l'opinion des employés relativement à différents sujets portant sur le travail même, l'organisme et l'environnement de travail. On a organisé des séances en vue de donner aux employés leurs résultats par rapport à ceux de leur division et de tout l'organisme. Dans le cadre de ces séances, on a aussi analysé les résultats et établi des plans d'action pour apporter des améliorations là où il y avait lieu. De plus, la CSSIAT tient compte de ce qui suit : l'absentéisme, le roulement du personnel, la santé et la sécurité, et les initiatives de mieux-être.

Absentéisme

Il existe bon nombre de raisons pourquoi les employés s'absentent du travail : une maladie grave, des besoins en santé mentale et des problèmes personnels ou familiaux. Bien qu'il soit difficile de préciser la raison pour les absences, le nombre total de journées de maladie peut jeter de la lumière sur la question de savoir si les employés considèrent la CSSIAT comme un environnement de travail sain.

Le diagramme ci-dessous indique le nombre de jours d'absence par employé de 1996 à 2001.

ABSENTÉISME (JOURS PAR PERSONNE)



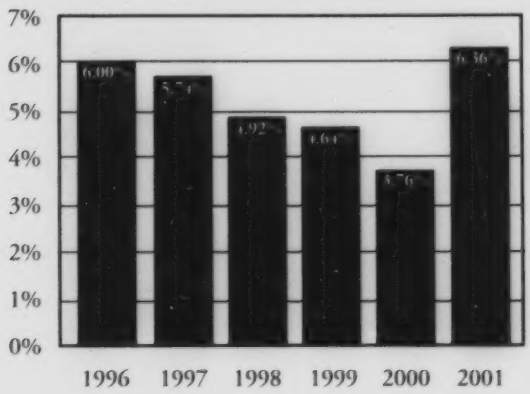
Le nombre moyen de jours d'absence par employé a subi des fluctuations au cours des cinq derniers exercices pour atteindre son niveau le plus bas en 1996, c'est-à-dire 9,3 jours, et son niveau le plus élevé, soit 11,4 jours en 1998. Le taux d'absentéisme pour le quatrième trimestre de cet exercice se compare bien à celui des exercices précédents. Il a diminué de 6,5 % au cours de la même période du dernier exercice. Pour l'exercice, on a vu une diminution de 25,5 %, c'est-à-dire que le taux est passé de 11,1 à 8,3 jours.

Staff Turnover

Another indicator of staff satisfaction may be the rate at which employees leave the Commission. Other factors such as employment opportunities, retirement, and economic conditions play a significant role here.

The following chart depicts the percentage of permanent employees who have left the Commission from 1996 through 2001.

Staff Turnover



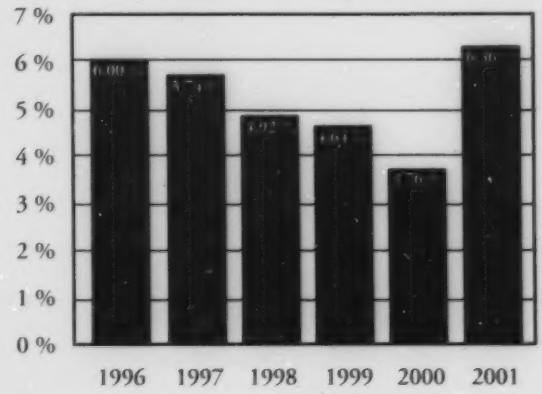
The turnover rate has increased in 2001 to 6.36%. Upon initial analysis of the staff turnover in 2001, it was noted that a factor in the increase could be attributed to six retirements this year. A more thorough analysis has commenced with the implementation of exit interviews. It is expected that exit interviews will provide additional information and generally, more accurate reasons for staff turnover.

Roulement du personnel

Un autre indicateur de la satisfaction des employés peut être le nombre d'employés qui quittent leur emploi à la CSSIAT. Il y a cependant d'autres facteurs qui jouent un rôle important : les possibilités d'emploi, la retraite et les conditions économiques.

Le diagramme ci-dessous illustre le pourcentage d'employés permanents qui ont quitté la CSSIAT de 1996 à 2001.

Roulement du personnel



Le taux de roulement du personnel est passé à 6,36 % en 2001, soit une augmentation par rapport à l'exercice précédent. Une analyse initiale du taux pour l'exercice 2001 a révélé que l'augmentation pouvait être attribuée au fait que six employés ont pris leur retraite au cours de l'exercice. Au moyen d'entrevues de fin d'emploi, on effectue maintenant des analyses plus approfondies. On prévoit que ces entrevues produiront des données et des raisons plus précises pour expliquer le roulement du personnel.

INDICATORS AND ANALYSIS

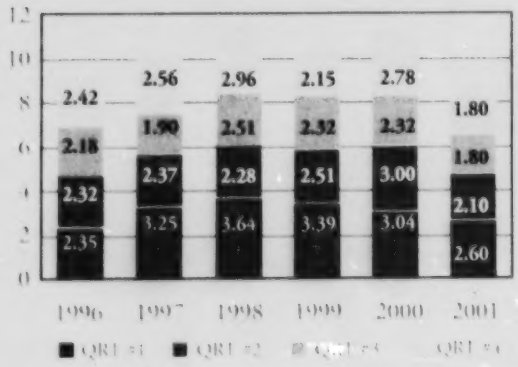
The Commission conducted an employee satisfaction survey in 1999. The purpose of the survey was to obtain employee opinions on a variety of topics that relate to the work itself, the organization and its environment. Feedback sessions were organized to provide employees with their own results compared to organizational and divisional findings. The feedback sessions included survey results analysis and action planning for improvement where indicated. In addition, the Commission specifically tracks: absenteeism, staff turnover, health and safety and wellness activities.

Absenteeism

There are many reasons why employees are absent from work, ranging from serious illness, to "mental health" needs, to family / personal issues. Although it is difficult to isolate the reason sick leave is taken, the total number of days of sick leave or absenteeism may shed light on whether or not staff view the Commission as a healthy work environment.

The following chart illustrates the number of days absent per employee from 1996 to 2001.

ABSENTEEISM (DAYS PER PERSON)



The average number of days absent per employee per year has fluctuated through the past five years between the low of 9.3 days (in 1996) and the high of 11.4 days (in 1998). The absenteeism rate in the fourth quarter of this year compares well to prior years. It is down by 6.5% over the same period last year, and yearly down from 11.1 days to 8.3 days, which is down 25.5% for the year.

INDICATEURS ET ANALYSE

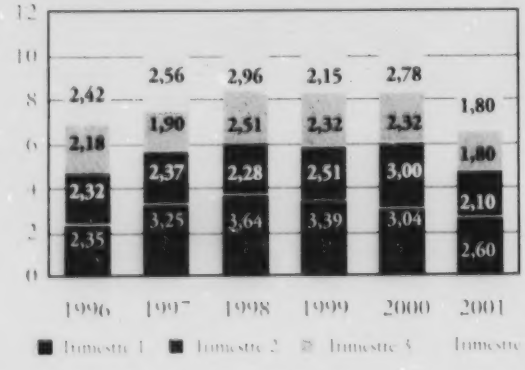
La CSSIAT a mené un sondage sur la satisfaction des employés en 1999. On visait à obtenir l'opinion des employés relativement à différents sujets portant sur le travail même, l'organisme et l'environnement de travail. On a organisé des séances en vue de donner aux employés leurs résultats par rapport à ceux de leur division et de tout l'organisme. Dans le cadre de ces séances, on a aussi analysé les résultats et établi des plans d'action pour apporter des améliorations là où il y avait lieu. De plus, la CSSIAT tient compte de ce qui suit : l'absenteisme, le roulement du personnel, la santé et la sécurité, et les initiatives de mieux-être.

Absentéisme

Il existe bon nombre de raisons pourquoi les employés s'absentent du travail : une maladie grave, des besoins en santé mentale et des problèmes personnels ou familiaux. Bien qu'il soit difficile de préciser la raison pour les absences, le nombre total de journées de maladie peut jeter de la lumière sur la question de savoir si les employés considèrent la CSSIAT comme un environnement de travail sain.

Le diagramme ci-dessous indique le nombre de jours d'absence par employé de 1996 à 2001.

ABSENTÉISME (JOURS PAR PERSONNE)



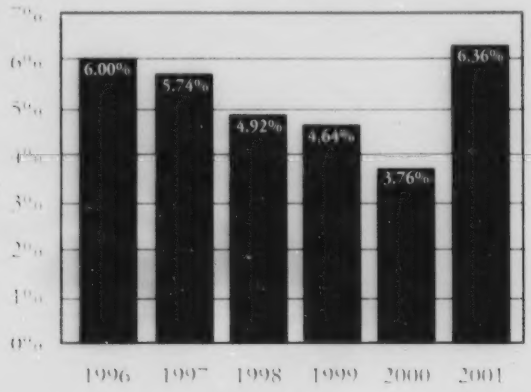
Le nombre moyen de jours d'absence par employé a subi des fluctuations au cours des cinq derniers exercices pour atteindre son niveau le plus bas en 1996, c'est-à-dire 9,3 jours, et son niveau le plus élevé, soit 11,4 jours en 1998. Le taux d'absentéisme pour le quatrième trimestre de cet exercice se compare bien à celui des exercices précédents. Il a diminué de 6,5 % au cours de la même période du dernier exercice. Pour l'exercice, on a vu une diminution de 25,5 %, c'est-à-dire que le taux est passé de 11,1 à 8,3 jours.

Staff Turnover

Another indicator of staff satisfaction may be the rate at which employees leave the Commission. Other factors such as employment opportunities, retirement, and economic conditions play a significant role here.

The following chart depicts the percentage of permanent employees who have left the Commission from 1996 through 2001.

STAFF TURNOVER



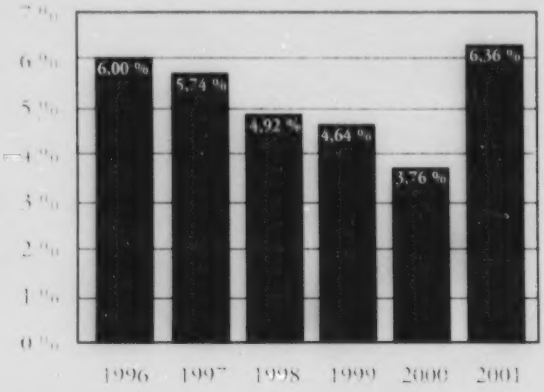
The turnover rate has increased in 2001 to 6.36%. Upon initial analysis of the staff turnover in 2001, it was noted that a factor in the increase could be attributed to six retirements this year. A more thorough analysis has commenced with the implementation of exit interviews. It is expected that exit interviews will provide additional information and generally, more accurate reasons for staff turnover.

Roulement du personnel

Un autre indicateur de la satisfaction des employés peut être le nombre d'employés qui quittent leur emploi à la CSSIAT. Il y a cependant d'autres facteurs qui jouent un rôle important : les possibilités d'emploi, la retraite et les conditions économiques.

Le diagramme ci-dessous illustre le pourcentage d'employés permanents qui ont quitté la CSSIAT de 1996 à 2001.

ROULEMENT DU PERSONNEL

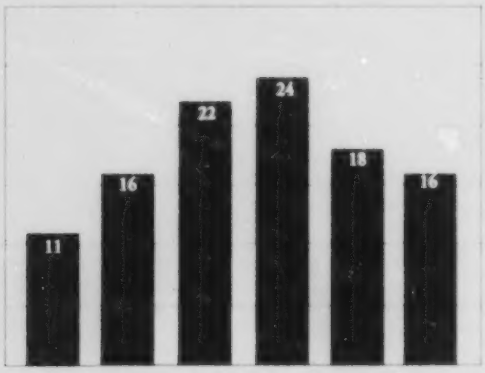


Le taux de roulement du personnel est passé à 6,36 % en 2001, soit une augmentation par rapport à l'exercice précédent. Une analyse initiale du taux pour l'exercice 2001 a révélé que l'augmentation pouvait être attribuée au fait que six employés ont pris leur retraite au cours de l'exercice. Au moyen d'entrevues de fin d'emploi, on effectue maintenant des analyses plus approfondies. On prévoit que ces entrevues produiront des données et des raisons plus précises pour expliquer le roulement du personnel.

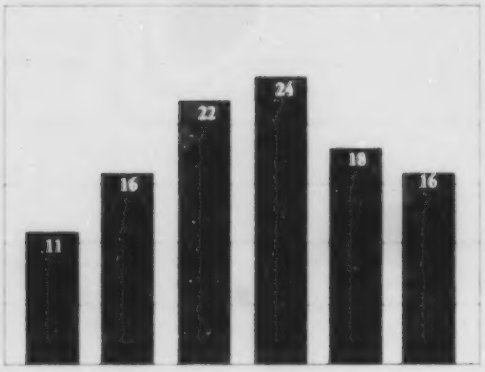
Health and Safety

Santé et sécurité

NUMBER OF ACCIDENTS BY YEAR



NOMBRE D'ACCIDENTS PAR ANNÉE



Wellness Activities

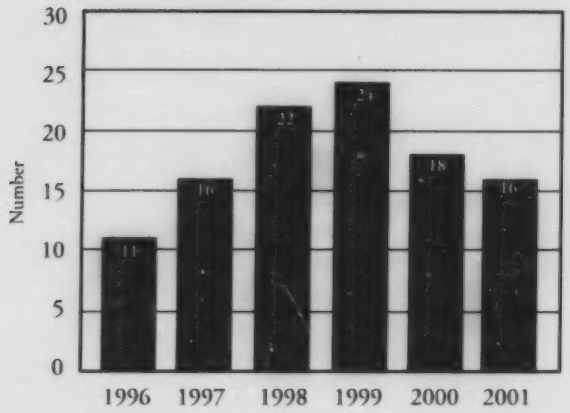
Activités de mieux-être

Health and Safety

For an organization to be considered a good place to work, it must be seen as a safe place to work.

The chart below shows the number of accepted compensation claims made by WHSCC staff from 1996 forward. These are counted by date of accident and so are likely to be restated as claims are accepted.

Number of Accidents by Year



There was a steady increase in the number of accidents from 1996 to 1999, from 3 to 6.1 per 100 employees. By 2001, the number had decreased to 4 per 100 employees. The prevalent type of injury from 1996 to 2001 was in the category of "body mechanics." Body mechanic type injuries are defined as "... injury resulting from use of the torso or limbs not caused by an external source. It includes strains, back injury or a cumulative trauma such as carpal tunnel syndrome." Recommendations to further improve health and safety at the Commission have been tabled and will be implemented as approved.

Wellness Activities

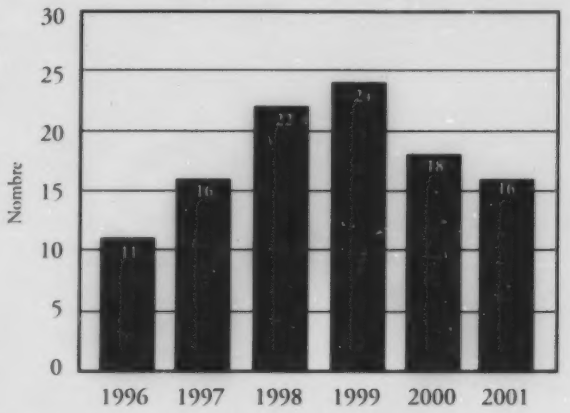
In February, the Executive Committee approved the continuation of the wellness initiative again in 2001. It was recognized that the goals of this initiative are long term – habits and lifestyles take time to change – but the benefits are many.

Santé et sécurité

Pour qu'on considère qu'un organisme est un bon employeur, on doit juger qu'il garantit un environnement sécuritaire.

Le diagramme ci-dessous indique le nombre de réclamations qui ont été présentées par les employés de la CSSIAT et acceptées à partir de 1996. Ces réclamations sont calculées en fonction de la date de l'accident et leur nombre sera donc probablement redressé à mesure qu'on les accepte.

Nombre d'accidents par année



On a vu une augmentation constante au niveau du nombre d'accidents de 1996 à 1999, soit de 3 accidents à 6,1 accidents par 100 employés. En 2001, le chiffre avait baissé à 4 accidents par 100 employés. Entre 1996 et 2001, le principal genre de blessure se trouvait dans la catégorie de mécanique corporelle. Ce genre de blessure se définit comme une blessure résultant de l'usage du torse ou des membres qui n'est pas causée par une source externe. Ces blessures comprennent les foulures, les blessures au dos et les traumatismes cumulatifs tels le syndrome du canal carpien. On a présenté des recommandations pour améliorer davantage la santé et la sécurité à la CSSIAT et on mettra ces dernières en œuvre à mesure qu'elles seront approuvées.

Activités de mieux-être

Au mois de février, le comité de direction a approuvé la continuation de l'initiative de mieux-être pour l'exercice 2001. On a reconnu que les buts de cette initiative sont à long terme, c'est-à-dire que cela prend du temps pour changer les habitudes et le style de vie, mais que les bienfaits sont nombreux.

Wellness activities continue to be ongoing through our local committees. The following are some of the activities which have taken place:

Presentations
A presenter visited several locations providing information on nutrition. Breakfast video sessions on stress and humour took place. One presentation was made on changing priorities (facing a life-threatening disease).

Events
A number of cholesterol and blood pressure clinics were organized. As well, fitness challenges were conducted at almost every location. Most locations have had over 20 employees participating, with one having 50 employees involved.

Information
The local committees regularly distributed valuable information to employees on mental health, nutrition and wellness. Wellness libraries have been set up in a number of locations. In addition, a cancer kiosk was set up at one site to provide ongoing information on demand.

The Commission realizes that employee efforts and contributions toward the achievement of its objectives are fundamental to its continued success. Employees are the means by which the Commission delivers services to its clients, and as such, they are an essential and valued resource. Employee recognition is partly achieved at the Commission through the Service and Retirement Awards event. This event is held once a year and is the formal setting for honouring long-service employees or those who are retiring.

Social
To address employee stress, a number of wellness social activities were offered.

Les activités de mieux-être se poursuivent par l'entremise de comités dans chaque région. Voici certaines activités qui ont eu lieu :

Présentations
Une conférencière a fait une présentation à plusieurs bureaux et offrait des renseignements sur la nutrition. Des séances de visionnement de vidéos ont eu lieu sur le stress et l'humour pendant le déjeuner. Il y a aussi eu une présentation sur la manière de changer ses priorités (face à une maladie constituant un danger de mort).

Activités
On a organisé un certain nombre de séances de dépistage de l'hypertension et du cholestérol élevé. De plus, on a lancé des défis de conditionnement physique à la plupart des bureaux. Plus de 20 employés ont participé à la plupart des bureaux, dont un comptait 50 participants.

Information
Les comités distribuent périodiquement aux employés de l'information utile sur la santé mentale, la nutrition et le mieux-être. On a même établi une bibliothèque de renseignements sur le mieux-être. De plus, un kiosque d'information sur le cancer a été monté à un des bureaux où l'on donne des renseignements sur demande.

La CSSIAT reconnaît que l'apport des employés est essentiel à l'atteinte de ses objectifs. C'est grâce aux employés qu'elle peut offrir ses services aux clients et, par conséquent, ils constituent une ressource précieuse. La CSSIAT reconnaît ses employés au Banquet de reconnaissance pour années de service et retraite qui a lieu chaque année. Il s'agit d'un événement officiel où l'on rend hommage aux employés qui ont de nombreuses années de service et à ceux qui prennent leur retraite.

Aspect social
On a organisé des activités sociales pour aider les employés à faire face au stress.

Message from the Chairperson of the Appeals Tribunal
Message du président du Tribunal d'appel

I am pleased to report on the activities of the Appeals Tribunal of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission for the year 2001.

Our primary responsibility is to provide timely, fair, consistent, and impartial decisions when resolving appeals of decisions rendered by the Workplace Health, Safety and Compensation Commission. As in past years, and throughout 2001, our priority was to improve services and to ensure that it was of the highest quality.

In past years, the Tribunal members and staff worked towards completing appeals in a 90 calendar day time frame. This objective remains elusive. During 2001, different aspects of the appeals process were reviewed in order to enhance our ability to achieve this goal. At the same time, changes with the members and staff of the Appeals Tribunal presented additional challenges. However, we remain committed to processing appeals as quickly as possible.

We remain focused on our responsibility to provide timely, fair, consistent and impartial decisions. To achieve this and to attain a high quality of service, we continue to provide training opportunities to Appeals Tribunal Vice-Chairpersons and members. Quarterly educational sessions were held on a range of topics related to the responsibilities of the Appeals Tribunal. Members and staff were also given the opportunity to attend training provided by the Council of Canadian Administrative Tribunals, as well as through local agencies or "in-house" training. Training is, and will continue to be, an integral part of our initiatives so that we can properly fulfill our responsibilities.

The following are some of the Appeals Tribunal's achievements for 2001:

- The amount of appeals received increased by 1% from the previous year when the same level was maintained from 1999. However, the number of appeals processed increased by 2% and the number of appeals heard by Panels increased by 6%. The members and staff still continue to provide the best possible service while meeting these increased workloads.

- To assist in providing a faster service to our clients, the number of Vice-Chairpersons was increased from 3 to 4. This will give us more flexibility in scheduling hearings throughout the province and will increase the number of appeals that can be scheduled.

Je suis heureux de présenter le rapport des activités du Tribunal d'appel de la CSSIAT pour l'exercice 2001.

Il incombe au Tribunal d'appel de prendre des décisions justes, uniformes, rapides et impartiales sur les appels de décisions de la CSSIAT. Comme cela a été le cas pour les exercices antérieurs et tout au long de cet exercice, l'amélioration des services et la prestation de services de la meilleure qualité possible sont demeurées la priorité du Tribunal.

Au cours des exercices antérieurs, les membres et les employés du Tribunal d'appel ont déployé des efforts en vue de traiter les appels dans un délai de 90 jours civils. Cet objectif demeure difficile à atteindre. Au cours de 2001, différents aspects du processus d'appel ont été examinés afin de nous donner une meilleure chance d'atteindre cet objectif. Parallèlement, des changements au niveau du personnel et des membres du Tribunal d'appel ont présenté des défis additionnels. Toutefois, le Tribunal d'appel demeure engagé à traiter les appels dans le meilleur délai possible.

La responsabilité de prendre des décisions justes, uniformes, rapides et impartiales demeure notre préoccupation maîtresse. Ainsi, pour nous acquitter de cette responsabilité et assurer des services de haute qualité, nous continuons à offrir des séances de formation aux vice-présidents et aux membres du Tribunal d'appel. Chaque trimestre, les membres ont pu participer à des séances traitant de sujets liés aux responsabilités du Tribunal d'appel. Les membres du Tribunal d'appel et les employés ont également eu la chance de prendre part aux activités de formation offertes par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens, des organismes régionaux ou à l'interne. La formation continue à faire partie intégrante de nos initiatives afin de nous permettre de nous acquitter adéquatement de nos responsabilités.

Voici donc certaines des réalisations du Tribunal d'appel en 2001 :

- Le nombre d'appels reçus a augmenté de 1 % par rapport à l'exercice précédent, où le même niveau qu'en 1999 avait été maintenu. Par contre, le nombre d'appels traités a augmenté de 2 % et le nombre d'appels entendus par les comités d'appel a augmenté de 6 %. Les membres et les employés du Tribunal d'appel continuent à offrir les meilleurs services possible tout en faisant face à cette charge de travail accrue.

- Dans le but d'accélérer le service à nos clients, le nombre de vice-présidents est passé de 3 à 4. Cette mesure offrira une plus grande souplesse dans l'établissement du calendrier des audiences dans l'ensemble de la province et augmentera le nombre d'appels possibles.

Message from the Chairperson of the Appeals Tribunal
Message du président du Tribunal d'appel

- An amendment to the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act* to impose a time limit on appeals took effect on June 1, 2001. As of this date, any parties wishing to appeal a decision of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission will have a one-year time limit from the date of the decision to file an appeal. This represents an important change to our system, as previously there were no time limits. Decisions of the Commission made previously to June 1, 2001 are not affected by this change.
- The new position of Decision Processing Clerk was filled late in the year. As this person is dedicated to processing decisions, this will allow us to process Appeals Panels' decisions more quickly, thereby offering a better quality of service.
- As we strive to be in the forefront of technological advances, we remain committed to improving our computer systems by working on enhancements that will simplify our processes and increase our quality of service.

In 2001, there were a number of other changes to the Appeals Tribunal membership. In June, Léonard Arsenault retired after nearly ten years of service to the Appeals Tribunal. As Chairperson for most of these years, he guided the Appeals Tribunal through many challenges and successes. We wish him all the best in his retirement.

In March 2001, the term of one of the Vice-Chairpersons, Lumina Sénéchal, expired after six years of service. Allain Robichaud (workers' representative) completed his involvement with the Tribunal. A most sincere thank you to each of them for their contributions and service to the Appeals Tribunal.

Two new Vice-Chairpersons, Doris Guimond and Angela Vautour, were appointed to the Appeals Tribunal in 2001. We look forward to working with them and to their contributions towards achieving our goals. A new Panel member, Donald Drury (employers' representative), was also appointed in late 2001, filling a position left vacant since the previous year.

I look forward to the challenges that the Appeals Tribunal will undoubtedly face in the coming year. We remain focused on our responsibility to render impartial decisions in a fair, timely and consistent manner. Quality of service will remain our utmost responsibility.

- Une modification apportée à la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* pour imposer un délai sur les appels est entrée en vigueur le 1er juin 2001. À compter de cette date, toute personne qui désire faire appel d'une décision de la CSSIAT aura un an à partir de la date de la décision pour interjeter appel. Ceci représente un changement important, puisqu'il n'y avait aucune limite de temps auparavant. Cette modification n'a pas d'effet sur les décisions de la CSSIAT prises avant le 1er juin 2001.
- Le nouveau poste de commis au traitement des décisions a été doté vers la fin de l'exercice. Ainsi, grâce à la mise en place de ce poste, nous pourrons traiter plus rapidement les décisions des comités d'appel et, par le fait même, offrir des services de meilleure qualité.
- Dans nos efforts pour être à la pointe des progrès technologiques, nous demeurons engagés à améliorer nos systèmes informatiques, en travaillant à des améliorations qui simplifieront nos processus et augmenteront la qualité de nos services.

En 2001, il y a également eu un certain nombre de changements dans la composition du Tribunal d'appel. En juin, Léonard Arsenault a pris sa retraite après près de dix années de service au sein du Tribunal d'appel. À titre de président pour la plupart de ces années, il a guidé le Tribunal d'appel à travers de nombreux défis et vers de nombreuses réussites. Nous lui souhaitons une excellente retraite.

En mars 2001, le mandat d'un des vice-présidents a pris fin, soit celui de Lumina Sénéchal, après six années de service. Allain Robichaud (représentant des travailleurs) a mis fin à sa participation au sein du Tribunal d'appel. Nous tenons à remercier très sincèrement ces personnes de leur apport et de leurs services au Tribunal d'appel.

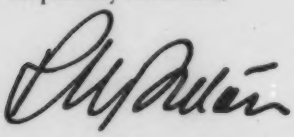
On a nommé deux nouvelles vice-présidentes au Tribunal d'appel en 2001, nommément Doris Guimond et Angela Vautour. Nous sommes heureux qu'elles fassent maintenant partie de notre équipe et nous leur sommes reconnaissants des efforts qu'elles déploieront pour atteindre nos objectifs. Un nouveau membre a également été nommé au Tribunal d'appel vers la fin de 2001, soit Donald Drury (représentant des employeurs), pour doter un poste qui était demeuré vacant depuis l'exercice précédent.

J'attends avec confiance les défis que le Tribunal d'appel aura certainement à relever au cours de la prochaine année. Nous concentrons toujours nos efforts en vue de prendre des décisions impartiales de façon juste, rapide et uniforme. La qualité des services demeurera notre plus grande responsabilité.

Message from the Chairperson of the Appeals Tribunal
Message du président du Tribunal d'appel

Thank you to the Board of Directors, members and staff of the Appeals Tribunal, and all others who have been involved with the Tribunal for your contributions over the past year. Our accomplishments are due to your ongoing support.

Respectfully submitted,

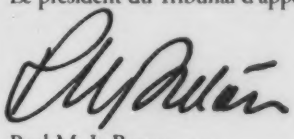


Paul M. LeBreton, Q.C.
Chairperson, Appeals Tribunal

Je remercie le conseil d'administration, les membres et le personnel du Tribunal d'appel ainsi que toutes les autres personnes qui ont travaillé avec le Tribunal au cours du dernier exercice. Nous devons nos réalisations à leur appui soutenu.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du Tribunal d'appel,



Paul M. LeBreton, c.r.

APPEALS TRIBUNAL MEMBERS
AT DECEMBER 31, 2001

CHAIRPERSON

Paul M. LeBreton, Q.C.

The Chairperson of the Appeals Tribunal is appointed by the Lieutenant-Governor in Council and is responsible to the Board of Directors for the operation of the Appeals Tribunal.

VICE-CHAIRPERSONS

William E. McNulty
Andrew P. Aalund
Doris Guimond
Angela Vautour

The Vice-Chairpersons of the Appeals Tribunal are appointed by the Lieutenant-Governor in Council as deemed necessary by the Chairperson in consultation with the Board of Directors.

APPEALS PANEL MEMBERS

WORKERS' REPRESENTATIVES	EMPLOYERS' REPRESENTATIVES
Rodrigue Bossé	Stephen Beatteay
Leo Paul Cormier	William Dixon
Earl Garland	Gilbert Doucet
Linwood Lawrence	Donald Drury
Abel LeBlanc	Lionel Landry
Louis LeBlanc	Marc Long
Linda Nadeau	Sandy Robertson
	Joe Veriker

Appeals Panel members represent workers and employers from throughout the province and are appointed by the Board of Directors.

MEMBRES DU TRIBUNAL D'APPEL
AU 31 DÉCEMBRE 2001

PRÉSIDENT

Paul M. LeBreton, c.r.

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme le président du Tribunal d'appel qui est responsable devant le conseil d'administration des opérations du Tribunal d'appel.

VICE-PRÉSIDENT-E-S

William E. McNulty
Andrew P. Aalund
Doris Guimond
Angela Vautour

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme les vice-présidents du Tribunal d'appel qui sont réputés nécessaires par le président du Tribunal d'appel en consultation avec le conseil d'administration.

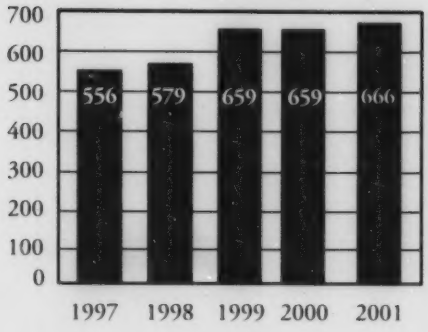
MEMBRES DES COMITÉS D'APPEL

REPRÉSENTANT-E-S DES TRAVAILLEURS	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS
Rodrigue Bossé	Stephen Beatteay
Leo Paul Cormier	William Dixon
Earl Garland	Gilbert Doucet
Linwood Lawrence	Donald Drury
Abel LeBlanc	Lionel Landry
Louis LeBlanc	Marc Long
Linda Nadeau	Sandy Robertson
	Joe Veriker

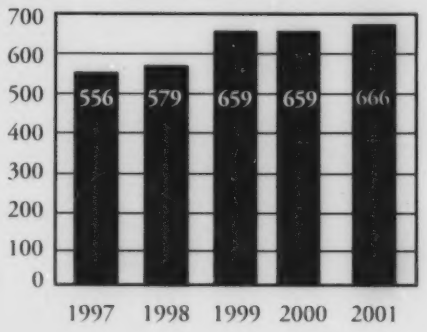
Les membres des comités d'appel, qui sont nommés par le conseil d'administration, représentent les travailleurs et les employeurs de l'ensemble de la province.

Appeals Tribunal Statistics
Statistiques du Tribunal d'appel

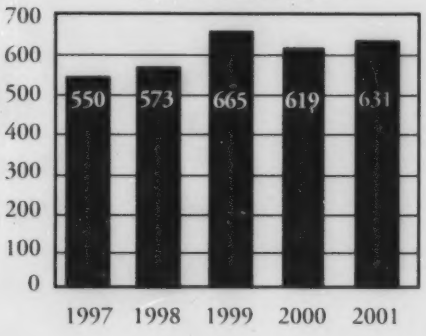
Appeals Received



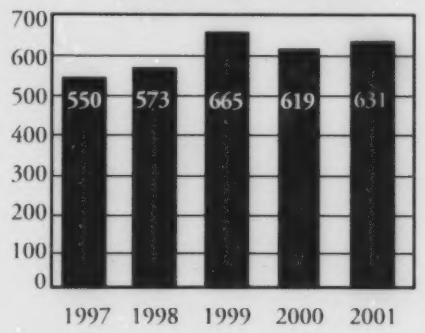
Nombre d'appels reçus



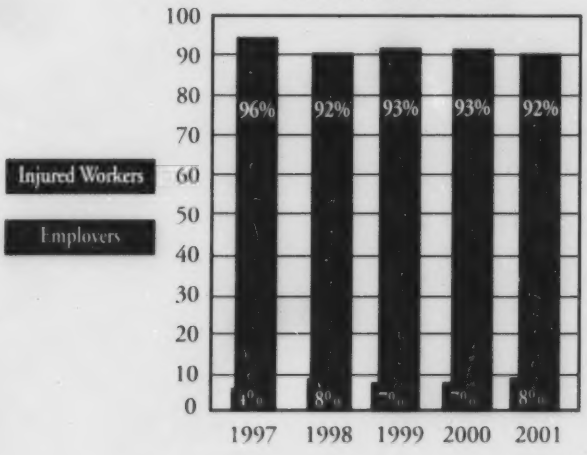
Appeals Resolved



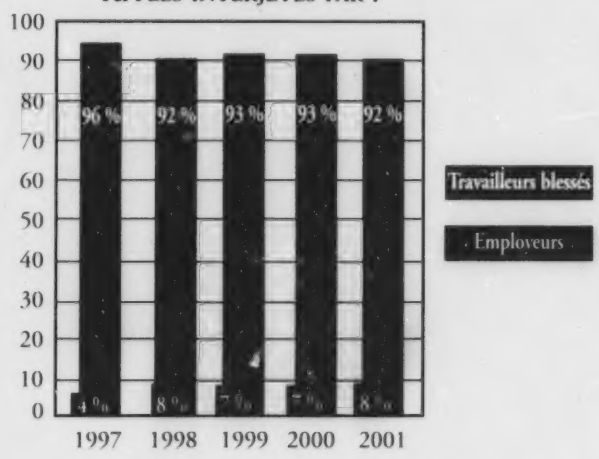
Nombre d'appels réglés



Appeals Iniated by:



Appels interjetés par :



Appeals Tribunal Decisions

	1997	1998	1999	2000	2001
Accepted	45%	45%	46%	52%	49%
Partial	19%	22%	23%	16%	18%
Denied	35%	32%	31%	32%	33%
Withdrawn	1%	1%	–	–	–

Décisions du Tribunal d'appel

	1997	1998	1999	2000	2001
Appels acceptés	45 %	45 %	46 %	52 %	49 %
Appels acceptés en partie	19 %	22 %	23 %	16 %	18 %
Appels refusés	35 %	32 %	31 %	32 %	33 %
Appels retirés	1 %	1 %	–	–	–

Management's Responsibility for Financial Reporting
Responsabilité de la direction en matière d'information financière

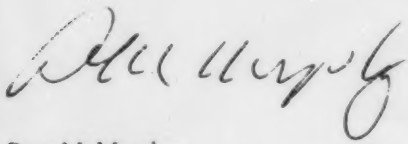
The financial statements of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick were prepared by management, which is responsible for the integrity and fairness of the data presented, including significant accounting judgments, estimates and actuarial assumptions. This responsibility includes selecting and applying appropriate accounting principles and actuarial assumptions consistent with those generally accepted in Canada.

In discharging its responsibility for the integrity and fairness of the financial statements, management maintains the necessary internal controls designed to provide reasonable assurance that relevant and reliable financial information is produced, and that assets are properly safeguarded.

The Board of Directors has approved the financial statements included in this Annual Report. The Board of Directors is assisted in its responsibilities by the Financial Services Evaluation Committee. This Committee reviews and recommends approval of the financial statements and meets periodically with management, the independent actuaries, and the internal and external auditors concerning internal controls and all other matters relating to financial reporting.

Every two years, an independent consulting actuary completes an actuarial valuation of the benefits liabilities included in the financial statements of the Commission, issues a report thereon and states that the actuarial valuation has been prepared in accordance with generally accepted actuarial practices. In the interim years, the Commission's internal actuary completes an estimate of the benefits liabilities of the Commission. This estimate is reviewed with the Commission's consulting actuary, but not in the same level of detail as when a full independent valuation is performed.

The external auditors for the Commission have performed an independent audit of the financial statements of the Commission in accordance with generally accepted auditing standards. The Auditors' Report outlines the scope of this independent audit and states the opinion expressed on the financial statements.



Peter M. Murphy
Vice-President, Corporate Services
and
Chief Financial Officer

Les états financiers de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick ont été dressés par la direction, qui est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données présentées, notamment des estimations, des hypothèses actuarielles et des jugements comptables importants. Cette responsabilité inclut le choix et l'application d'hypothèses actuarielles et de principes comptables appropriés, conformes à ceux généralement reconnus au Canada.

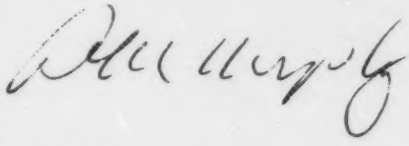
Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière livrée est pertinente et fiable et que l'actif est adéquatement protégé.

Le conseil d'administration a approuvé les états financiers figurant dans le présent rapport annuel. Il est assisté dans ses responsabilités par le Comité d'évaluation des services financiers. Ce comité examine les états financiers et en recommande l'approbation, et rencontre périodiquement la direction, les actuaires indépendants ainsi que les vérificateurs internes et externes pour discuter des contrôles internes et de toutes les autres questions reliées à l'information financière.

Tous les deux ans, un actuaire-conseil indépendant effectue une évaluation actuarielle des engagements au titre des prestations figurant dans les états financiers de la CSSIAT, fait rapport à ce sujet et indique que l'évaluation actuarielle a été préparée conformément aux principes actuariels généralement reconnus. Dans l'intérim, l'actuaire interne de la CSSIAT fait une estimation des engagements au titre des prestations. L'estimation est examinée avec l'actuaire-conseil de la CSSIAT, mais pas de façon aussi détaillée que lors d'une évaluation indépendante complète.

Les vérificateurs externes de la CSSIAT ont effectué une vérification impartiale des états financiers de la CSSIAT conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Le rapport des vérificateurs contient la description et l'étendue de cette vérification impartiale et l'expression de l'opinion des vérificateurs sur les états financiers.

Le vice-président aux Services généraux et principal agent financier,



Peter M. Murphy

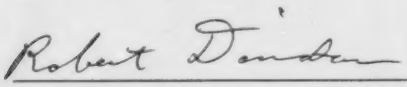
WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

BALANCE SHEET

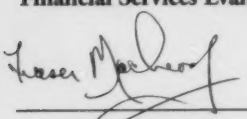
December 31, 2001

	2001 (000s)	2000 (000s)
ASSETS		
Receivables (Note 3)	**$ 9,290**	$ 11,542
Recoverable benefits liabilities	**85,542**	80,176
Investments (Note 4)	**569,297**	559,426
Capital assets (Note 5)	**9,160**	9,483
Other assets	**457**	418
	$ 673,746	$ 661,045
LIABILITIES AND FUND BALANCE		
Payables and accruals (Note 6)	**$ 10,078**	$ 9,045
Benefits liabilities (Notes 7 and 8)	**670,241**	622,899
Total liabilities	**680,319**	631,944
Fund balance	**(6,573)**	29,101
	$ 673,746	$ 661,045

On behalf of the Board:



Robert Davidson
Financial Services Evaluation Committee, Board of Directors



N. Fraser MacLeod
Financial Services Evaluation Committee, Board of Directors

Raymond Campbell
Chairperson, Board of Directors

AUDITORS' REPORT

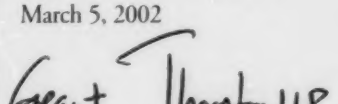
To the Honourable Minister of Training and Employment Development of the Province of New Brunswick

We have audited the balance sheet of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick as at December 31, 2001 and the statements of operations and fund balance and cash flows for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Commission's management. Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit.

We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In our opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick as at December 31, 2001 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Saint John, New Brunswick
March 5, 2002



Chartered Accountants

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

BILAN

au 31 décembre 2001

	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)
ACTIF		
Créances (note 3)	**9 290 $**	11 542 $
Engagements recouvrables au titre des prestations	**85 542**	80 176
Placements (note 4)	**569 297**	559 426
Immobilisations (note 5)	**9 160**	9 483
Autres éléments d'actif	**457**	418
	673 746 $	661 045 $
PASSIF ET SOLDE DU FONDS		
Comptes fournisseurs et frais courus (note 6)	**10 078 $**	9 045 $
Engagements au titre des prestations (notes 7 et 8)	**670 241**	622 899
Total du passif	**680 319**	631 944
Solde du fonds	**(6 573)**	29 101
	673 746 $	661 045 $

Au nom du conseil d'administration,

Robert Davidson

Robert Davidson
Comité d'évaluation des services financiers,
conseil d'administration

Fraser MacLeod

N. Fraser MacLeod
Comité d'évaluation des services financiers,
conseil d'administration

R. Campbell

Raymond Campbell
Président du conseil d'administration

RAPPORT DES VÉRIFICATEURS

À l'honorable ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de la province du Nouveau-Brunswick

Nous avons vérifié le bilan de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2001, l'état des résultats d'exploitation et solde du fonds ainsi que l'état des mouvements de la trésorerie pour l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en se fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des informations probantes à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2001, ainsi que les résultats de son exploitation et les mouvements de la trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Saint John (Nouveau-Brunswick)
Le 5 mars 2002

Grant Thornton LLP

Comptables agréés

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

STATEMENTS OF OPERATIONS AND FUND BALANCE

For the Year ended December 31, 2001

OPERATIONS

	2001 (000s)		2000 (000s)
	Budget	Actual	Actual
INCOME			
Assessments (Note 9)	$ 95,425	**$ 89,762**	$ 95,950
Self-insured employers (Note 10)	20,721	**32,772**	28,279
Investments (Note 4)	43,500	**35,351**	53,406
Province of New Brunswick	900	**900**	900
	160,546	**158,785**	178,535
EXPENSES			
Claims costs incurred (Note 7)			
Short-term disability and rehabilitation	40,755	**44,210**	42,126
Long-term disability	44,150	**64,951**	67,962
Survivor benefits	10,436	**8,390**	11,599
Health care	36,369	**49,754**	42,625
	131,710	**167,305**	164,312
Administration			
Operations (Note 11)	19,117	**18,910**	18,252
Occupational health and safety (Note 11)	6,477	**6,341**	6,317
Appeals Tribunal	1,288	**1,175**	1,120
Legislative obligations (Note 12)	550	**556**	547
Risk Management Services – rebates	300	**172**	421
	27,732	**27,154**	26,657
Total expenses	159,442	**194,459**	190,969
Excess of (expenses) over income before unusual item	1,104	**(35,674)**	(12,434)
Unusual item:			
Effect of legislative change (Note 7 ii)	–	**–**	(7,500)
Excess of (expenses) over income for the year	$ 1,104	**$ (35,674)**	$ (19,934)

FUND BALANCE

Fund balance, beginning of year	**$ 29,101**	$ 49,035
Excess of (expenses) over income for the year	**(35,674)**	(19,934)
Fund balance, end of year	**$ (6,573)**	$ 29,101

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

RÉSULTATS D'EXPLOITATION ET SOLDE DU FONDS

Exercice terminé le 31 décembre 2001

RÉSULTATS D'EXPLOITATION

	2001 (en milliers)		2000 (en milliers)
	Budget	**Réel**	Réel
REVENUS			
Cotisations (note 9)	95 425 $	**89 762 $**	95 950 $
Employeurs tenus personnellement responsables (note 10)	20 721	**32 772**	28 279
Placements (note 4)	43 500	**35 351**	53 406
Province du Nouveau-Brunswick	900	**900**	900
	160 546	**158 785**	178 535
DÉPENSES			
Frais engagés au titre des réclamations (note 7)			
Invalidité à court terme et réadaptation	40 755	**44 210**	42 126
Invalidité à long terme	44 150	**64 951**	67 962
Prestations de survivant	10 436	**8 390**	11 599
Assistance médicale	36 369	**49 754**	42 625
	131 710	**167 305**	164 312
Administration			
Opérations (note 11)	19 117	**18 910**	18 252
Santé et sécurité au travail (note 11)	6 477	**6 341**	6 317
Tribunal d'appel	1 288	**1 175**	1 120
Obligations prévues par la loi (note 12)	550	**556**	547
Rabais relatifs aux Services de gestion des risques	300	**172**	421
	27 732	**27 154**	26 657
Total des dépenses	159 442	**194 459**	190 969
Excédent des (dépenses) sur les revenus avant élément inhabituel	1 104	**(35 674)**	(12 434)
Élément inhabituel :			
Effet de la modification législative [note 7 ii)]	–	**–**	(7 500)
Excédent des (dépenses) sur les revenus pour l'exercice	1 104 $	**(35 674) $**	(19 934) $

SOLDE DU FONDS

Solde du fonds, début de l'exercice	**29 101 $**	49 035 $
Excédent des (dépenses) sur les revenus pour l'exercice	**(35 674)**	(19 934)
Solde du fonds, fin de l'exercice	**(6 573) $**	29 101 $

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

STATEMENT OF CASH FLOWS

Year ended December 31, 2001

	2001 (000s)	2000 (000s)
CASH FLOW FROM OPERATING ACTIVITIES		
Cash received from:		
Assessed employers	**$ 92,295**	$ 95,093
Self-insured employers	**22,366**	16,850
Investments	**35,238**	54,537
Province of New Brunswick	**2,440**	900
	152,339	167,380
Cash paid to:		
Injured workers or third parties on their behalf	**115,803**	94,577
Suppliers and employees, for administration and other services	**24,770**	21,742
	140,573	116,319
Net cash provided by operating activities	**11,766**	51,061
CASH FLOW FROM INVESTING ACTIVITIES		
Cash paid for:		
Purchase of capital assets	**1,895**	2,124
Net increase in investments	**9,871**	48,937
Investments, beginning of year	**559,426**	510,489
Investments, end of year	**$ 569,297**	$ 559,426

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

MOUVEMENTS DE LA TRÉSORERIE

Exercice terminé le 31 décembre 2001

	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)
RENTRÉES ET SORTIES DE FONDS LIÉES À L'EXPLOITATION		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Employeurs cotisés	**92 295 $**	95 093 $
Employeurs tenus personnellement responsables	**22 366**	16 850
Placements	**35 238**	54 537
Province du Nouveau-Brunswick	**2 440**	900
	152 339	167 380
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Travailleurs blessés ou tiers au nom des travailleurs blessés	**115 803**	94 577
Fournisseurs et employés, pour des services administratifs et autres	**24 770**	21 742
	140 573	116 319
Rentrées nettes de fonds liées à l'exploitation	**11 766**	51 061
RENTRÉES ET SORTIES DE FONDS LIÉES À L'INVESTISSEMENT		
Sorties de fonds affectées à l'utilisation suivante :		
Acquisition d'immobilisations	**1 895**	2 124
Augmentation nette des placements	**9 871**	48 937
Placements, début de l'exercice	**559 426**	510 489
Placements, fin de l'exercice	**569 297 $**	559 426 $

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

December 31, 2001

1. NATURE OF OPERATIONS

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission ("the Commission") was established by the New Brunswick Legislature effective January 1, 1995, under the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act*. The Commission is responsible for the administration of the *Workers' Compensation Act*, the *Occupational Health and Safety Act*, and the *Special Payment to Certain Dependent Spouses of Deceased Workers Act*; and, in accordance with the provisions of these acts, for promoting accident prevention; administering the payment of benefits to injured workers and surviving spouses; levying and collecting assessments from employers sufficient to fund the current and future costs of existing claims; and promoting occupational health and safety.

The Province of New Brunswick has committed to the funding of a grant to the Commission in support of occupational health and safety.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES

Unbilled assessments

A portion of assessment income for the year is not billed or received until after year end. Part of the amount receivable is an estimate based on an analysis of payroll data of assessed employers and on other information. The remainder is determined based on amounts billed and received subsequent to year end. Any difference between unbilled assessments and the actual assessments received is credited or charged to income in the following year.

Recoverable benefits liabilities and self-insured employers

These financial statements include the effects of transactions carried out for self-insured employers (Federal and certain Provincial Government institutions) who bear the direct cost of their incurred claims and an appropriate share of administration costs.

The benefits liabilities recorded in these financial statements include obligations to injured workers of self-insured employers, excluding those injured workers and dependents receiving benefits under the *Government Employees Compensation Act* or the *Silicosis Compensation Act*. These obligations represent the actuarial present value of all expected future benefits payments on behalf of self-insured employers, for claims which occurred in the current fiscal year, or in any prior year. As these liabilities will be borne by the self-insured employers when paid, an offsetting recovery equal to the benefits liabilities is reported on the balance sheet as recoverable benefits liabilities. Self-insured employers who are Crown Corporations are required to provide the Commission with an irrevocable letter of credit, or a guarantee from the Province of New Brunswick as security.

The benefits liabilities recorded in these financial statements also include estimated obligations under the *Special Payment to Certain Dependent Spouses of Deceased Workers Act*. A portion of payments to eligible spouses of deceased workers was recovered from the Province of New Brunswick in 2001, and accordingly, an offsetting amount was reported on the December 31, 2001 balance sheet as part of recoverable benefits liabilities.

Investments

a) Fixed-term investments

Fixed-term investments are carried at amortized cost. Gains and losses realized on disposal of fixed-term investments are amortized on a straight-line basis over the average period to maturity of approximately nine years.

b) Equities

Equity investments and option contracts are stated at moving average market value. Realized and unrealized gains and losses occurring during the year are deferred and amortized on a straight-line basis over a five-year period.

c) Fair values

Fair values of investments are determined as follows:

- Fixed-term investments and equities are valued at year-end quoted prices.
- Short-term notes, treasury bills and term deposits maturing within a year are stated at cost plus accrued interest, which approximates fair value.

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

au 31 décembre 2001

1. NATURE DES ACTIVITÉS

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail a été créée par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick pour entrer en vigueur le 1er janvier 1995, aux termes de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*. La Commission est responsable de l'application de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de la *Loi sur le paiement spécial destiné à certains conjoints à charge de travailleurs décédés*, et conformément aux dispositions de ces lois, de la promotion de la prévention des accidents; de l'administration du versement des prestations aux travailleurs victimes d'accident et aux conjoints survivants; du prélèvement et de la perception auprès d'employeurs de cotisations suffisantes pour financer les coûts actuels et futurs des réclamations existantes; et de la promotion de la santé et de la sécurité au travail.

La province du Nouveau-Brunswick s'est engagée à accorder une subvention à la Commission aux fins de la santé et de la sécurité au travail.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES

Cotisations non facturées

Une partie du revenu des cotisations pour l'exercice n'est facturée ou reçue qu'après la fin de l'exercice. Une part des créances est une estimation fondée sur une analyse des données sur la masse salariale des employeurs cotisés et sur des renseignements divers. Le reste est déterminé à partir des montants facturés et reçus après la fin de l'exercice. Toute différence entre ces cotisations non facturées et les cotisations réelles reçues est créditée ou portée au revenu de l'exercice suivant.

Engagements recouvrables au titre des prestations et employeurs tenus personnellement responsables

Les présents états financiers tiennent compte des conséquences des opérations conclues pour les employeurs tenus personnellement responsables (des organismes du gouvernement fédéral et certains du gouvernement du Nouveau-Brunswick) qui assument les coûts directs de leurs propres réclamations et une juste part des frais d'administration.

Les engagements au titre des prestations qui figurent dans les présents états financiers comprennent des obligations aux employés blessés d'employeurs tenus personnellement responsables, à l'exception des employés blessés et des personnes à charge qui reçoivent des prestations prévues par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*. Ces obligations représentent la valeur actuarielle actualisée de tous les paiements éventuels prévus au titre des prestations relatifs aux réclamations de l'exercice courant ou de tout exercice antérieur pour les employeurs tenus personnellement responsables. Étant donné que ces engagements seront assumés par les employeurs tenus personnellement responsables lorsqu'ils seront acquittés, un recouvrement compensatoire correspondant aux engagements au titre des prestations figure au bilan comme des engagements recouvrables au titre des prestations. Les employeurs tenus personnellement responsables qui sont des sociétés d'État doivent remettre une lettre de crédit irrévocable ou une garantie de la province du Nouveau-Brunswick à la Commission qui constituera une garantie.

Les engagements au titre des prestations qui figurent dans les présents états financiers comprennent également des obligations estimatives en vertu de la *Loi sur le paiement spécial destiné à certains conjoints à charge de travailleurs décédés*. Une partie des paiements destinés aux conjoints admissibles de travailleurs décédés a été récupérée de la province du Nouveau-Brunswick en 2001 et en conséquence, une somme compensatoire a été présentée au bilan au 31 décembre 2001 comme une partie des engagements recouvrables au titre des prestations.

Placements

a) Placements à échéance fixe

Les placements à échéance fixe sont présentés au coût non amorti. Les gains et les pertes matérialisés découlant de la cession de placements à échéance fixe sont amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire sur la période moyenne restant à courir jusqu'à l'échéance du placement, soit environ neuf ans.

b) Actions

Les placements en actions et les contrats d'option sont présentés à la moyenne mobile de la valeur marchande. Les gains et les pertes matérialisés et non matérialisés qui se sont produits au cours de l'exercice sont reportés et amortis selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de cinq ans.

c) Juste valeur

La juste valeur des placements est établie comme suit :

- Les placements à échéance fixe et les actions sont évalués selon leur valeur à la cote établie à la fin de l'exercice.
- Les billets à court terme, les bons du Trésor et les dépôts à terme venant à échéance dans une période allant jusqu'à un an sont présentés au coût d'acquisition en plus des intérêts courus, ce qui correspond approximativement à la juste valeur.

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

December 31, 2001

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

d) Foreign currencies

Equity investments denominated in foreign currencies are translated into Canadian dollars at exchange rates prevailing at the end of the year. Income from equities is translated at the rate in effect at the time the income is received.

Exchange gains or losses resulting from the translation of foreign currency denominated equity balances are amortized into investment income in the same manner as other equity gains or losses.

e) Derivative financial instruments

Derivative financial intruments are financial contracts whose price is dependent on the price of one or more underlying securities, reference rates or indices. At December 31, 2001, the Commission owned units in a pooled fund, which uses unlevered U.S. equity index futures contracts (a type of derivative financial instrument) to approximate the return of the S&P 500, a U.S. equity index. The Commission's investment in this fund is treated as an equity investment.

Capital assets

Capital assets are reported at cost and are depreciated on a straight-line basis over their estimated useful lives. The rates used are as follows:

Buildings	25 or 40 years
Furniture and equipment	5 years
Computer software and hardware	3 years
Motor vehicles	3 years, 35% residual value

Post-employment benefits

Payables and accruals include an amount for post-employment benefits based upon a December 31, 2001 extrapolation of a 1999 actuarial valuation conducted by the Commission's independent consulting actuary.

Benefits liabilities

Benefits liabilities represent the actuarial present value of all future benefits payments expected to be made for claims which occurred in the current fiscal year or in any prior year. The benefits liabilities include provision for all benefits provided by current legislation, policies and administrative practices in respect of existing claims. Benefits liabilities also include the estimated liability for latent occupational disease and a provision for future administration costs of existing claims. Due to the nature of the estimated liability for latent occupational disease and the extent of related historical claims information available, this liability is more uncertain by its nature than other benefits liabilities. As information is accumulated and analyzed, adjustments may be necessary to improve precision.

It is the Commission's practice to have an independent consulting actuary complete a valuation of the benefits liabilities of the Commission every two years. Such a valuation was performed as at December 31, 2000. In interim years, the Commission's internal actuary completes an estimate of the benefits liabilities. This estimate is reviewed with the Commission's consulting actuary, but not at the same level of detail as when a full independent valuation is performed. Actual future costs could vary from those amounts presented in the financial statements.

Funding policy

The Commission's funding policy permits a range for its funded ratio of assets to liabilities between 100% and 110% and specifies a funding goal of 105%. This permitted excess of assets over liabilities reduces the impact of year-to-year fluctuations, disasters and other unanticipated events, therefore providing rate stabilization. The assessment revenue raised in any year from assessed employers may include or be reduced by an amount designed to allow the Commission to attain a funded ratio considered financially advisable. The funded ratio at December 31, 2001 is 99.0% (2000 – 104.6%). Under the *Workers' Compensation Act*, a minimum funding level of 100% is required with any shortfall to be recovered over a period of 5 years.

Workers' Rehabilitation Centre

Included in health care payments is $7.3 million (2000 – $5.8 million) for services provided by the Workers' Rehabilitation Centre, a department of the Commission.

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

au 31 décembre 2001

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

d) Devises

Les placements en actions en devises sont convertis en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la fin de l'exercice. Les produits des actions sont convertis au taux en vigueur au moment où on les reçoit.

Les gains ou les pertes sur change résultant de la conversion de soldes d'actions en devises sont amortis par imputation au revenu de placements de la même manière que tout autre gain ou perte sur actions.

e) Instruments financiers dérivés

Les instruments financiers dérivés sont des contrats financiers dont le prix dépend du prix d'une ou de plusieurs valeurs faisant l'objet de l'option, du taux de référence ou des indices. Au 31 décembre 2001, la Commission détenait des parts dans un fonds commun qui utilise des contrats à terme normalisés sur un indice boursier américain sans facteur d'endettement (un genre d'instrument financier dérivé) pour se rapprocher du rendement du S&P 500, un indice boursier américain. Le placement de la Commission dans ce fonds est traité comme un placement en actions.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût d'origine et amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur leur durée d'utilisation probable estimative. Les taux utilisés sont les suivants :

Bâtiments	25 ou 40 ans
Mobilier et matériel	5 ans
Logiciels et matériel informatique	3 ans
Véhicules	3 ans, 35 % de valeur résiduelle

Avantages postérieurs à l'emploi

Les comptes fournisseurs et les frais courus comprennent une somme pour les avantages postérieurs à l'emploi calculée d'après une extrapolation au 31 décembre 2001 d'une évaluation actuarielle effectuée en 1999 par l'actuaire-conseil indépendant de la Commission.

Engagements au titre des prestations

Les engagements au titre des prestations représentent la valeur actuarielle actualisée de tous les paiements éventuels prévus au titre des prestations relatifs aux réclamations de l'exercice courant ou de tout exercice antérieur. Les engagements au titre des prestations incluent la provision relative à toutes les prestations prévues par la législation, les politiques et les méthodes administratives en vigueur à l'égard des réclamations existantes. Les engagements au titre des prestations incluent également le passif estimatif pour les maladies professionnelles latentes et une provision à l'égard des frais d'administration éventuels des réclamations existantes. Compte tenu de la nature du passif estimatif pour les maladies professionnelles latentes et de l'étendue des données disponibles sur les coûts historiques des réclamations connexes, ce passif est plus incertain de par sa nature que tout autre engagement au titre des prestations. À mesure que les données s'accumulent et qu'elles font l'objet d'une analyse, des rajustements pourraient être nécessaires pour améliorer la précision.

La Commission a comme pratique de retenir les services d'un actuaire-conseil indépendant pour procéder à une évaluation de ses engagements au titre des prestations à tous les deux ans. Une telle évaluation a été effectuée en date du 31 décembre 2000. Dans l'intérim, l'actuaire interne fait une estimation des engagements au titre des prestations. L'estimation est examinée avec l'actuaire-conseil de la Commission, mais pas de façon aussi détaillée que lors d'une évaluation indépendante complète. Les coûts réels éventuels pourraient différer des montants qui figurent dans les états financiers.

Politique de capitalisation

La politique de capitalisation de la Commission permet un écart entre 100 et 110 % de son pourcentage de capitalisation de l'actif sur le passif et précise un objectif de capitalisation de 105 %. Cet excédent permis d'actif sur le passif atténue les effets de fluctuations d'un exercice à un autre, de désastres et d'autres circonstances imprévues, assurant ainsi la stabilisation des taux. Le revenu des cotisations qui est tiré pendant une année auprès des employeurs cotisés peut comprendre un montant ou en être réduit afin de permettre à la Commission d'atteindre un pourcentage de capitalisation qui est considéré à recommander du point de vue financier. Le pourcentage de capitalisation au 31 décembre 2001 se chiffre à 99,0 % (2000 – 104,6 %). En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, un niveau de capitalisation minimum de 100 % est exigé, avec toute insuffisance devant être récupérée sur une période de cinq ans.

Centre de rééducation professionnelle

Un total de 7,3 millions de dollars (2000 – 5,8 millions de dollars) est compris dans les paiements d'assistance médicale pour les services dispensés par le Centre de rééducation professionnelle, un service de la Commission.

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

December 31, 2001

3. RECEIVABLES

	2001 (000s)	2000 (000s)
Assessments billed	$ 1,869	$ 2,555
Unbilled assessments	6,004	6,626
Self-insured employers – receivable	1,847	2,514
Self-insured employers – deposits	(1,654)	(1,674)
Other	1,224	1,521
	$ 9,290	$ 11,542

4. INVESTMENTS

The Commission has an established policy for the management of its investments. As part of its investment process, it utilizes external investment portfolio managers. The compliance of these portfolio managers with the investment policy is monitored on a regular basis.

	2001 (000s)		2000 (000s)	
	Book Value	Fair Value	Book Value	Fair Value
i) Portfolio investments				
Money market	$ 7,621	$ 7,621	$ 16,558	$ 16,558
Fixed-term investments	210,994	220,314	215,526	219,962
Equities				
Canadian	97,849	95,306	91,703	96,846
U.S.	184,322	187,908	183,060	194,921
Non-North American	99,574	93,822	105,909	107,525
Total equities	381,745	377,036	380,672	399,292
	600,360	604,971	612,756	635,812
Deferred realized investment gains	(31,063)	–	(53,330)	–
	$ 569,297	$ 604,971	$ 559,426	$ 635,812

	2001 (000s)	2000 (000s)
ii) Deferred realized investment gains		
Balance, beginning of year	$ 53,330	$ 42,362
Realized net investment gains for the year	5,197	46,928
	58,527	89,290
Amortization to investment income	(27,464)	(35,960)
Balance, end of year	$ 31,063	$ 53,330

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

au 31 décembre 2001

3. CRÉANCES

	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)
Cotisations facturées	1 869 $	2 555 $
Cotisations non facturées	6 004	6 626
Employeurs tenus personnellement responsables – créances	1 847	2 514
Employeurs tenus personnellement responsables – dépôts	(1 654)	(1 674)
Autres	1 224	1 521
	9 290 $	11 542 $

4. PLACEMENTS

La Commission a élaboré une politique visant la gestion de ses placements. Dans le cadre de son processus d'investissement, elle fait appel aux services externes de gestionnaires de portefeuille. L'observation de la politique de placement par ces gestionnaires de portefeuille est évaluée à intervalles réguliers.

	2001 (en milliers)		2000 (en milliers)	
i) Portefeuille de placements	**Valeur comptable**	**Juste valeur**	Valeur comptable	Juste valeur
Placements marché monétaire	7 621 $	7 621 $	16 558 $	16 558 $
Placements à échéance fixe	210 994	220 314	215 526	219 962
Actions				
Canadiennes	97 849	95 306	91 703	96 846
Américaines	184 322	187 908	183 060	194 921
Non nord-américaines	99 574	93 822	105 909	107 525
Total des actions	381 745	377 036	380 672	399 292
	600 360	604 971	612 756	635 812
Gains matérialisés reportés sur placements	(31 063)	–	(53 330)	–
	569 297 $	604 971 $	559 426 $	635 812 $

ii) Gains matérialisés reportés sur placements	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)
Solde, début de l'exercice	53 330 $	42 362 $
Gains nets matérialisés sur placements pour l'exercice	5 197	46 928
	58 527	89 290
Amortissement au revenu de placements	(27 464)	(35 960)
Solde, fin de l'exercice	31 063 $	53 330 $

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

December 31, 2001

4. INVESTMENTS (CONTINUED)

	2001 (000s)	2000 (000s)
iii) Investment income		
Interest and dividends	**$ 18,900**	$ 22,805
Amortization of deferred realized investment gains	**27,464**	35,960
Amortization of deferred unrealized investment gains	**(7,994)**	(2,021)
	38,370	56,744
Less: Portfolio management expenses	**(3,019)**	(3,338)
	$ 35,351	$ 53,406

iv) Investment agreement

The Commission has entered into an investment agreement for the combined management of its investments and those of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island. These financial statements report the Commission's proportional share of the investments held in the fund which was 91.28% at December 31, 2001 (2000 – 91.04%). The Commission receives a fee for the administration of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island's share of the fund.

v) Foreign exchange risk management

The Commission has certain investments denominated in foreign currencies. The Commission does not undertake long-term hedging strategies for the currency risk of foreign investments. Currency fluctuations may affect investment returns.

vi) Credit risk management

Credit risk on fixed-term investments arises from the possibility that the issuer of an instrument fails to meet its obligation to make interest payments and repay principal. Policy guidelines have been established to ensure the Commission holds fixed-term investments with a credit rating of A or higher.

Approximately 23% (2000 – 21%) of fixed-term investments are direct obligations of a Canadian chartered bank.

vii) Interest risk management

Fluctuations in interest rates are managed by varying the duration of the fixed income portfolio. The table below presents the remaining term to maturity of the Commission's outstanding fixed-term investments.

	Remaining Term to Maturity (000s)				
	Within 1 Year	Over 1 Year to 5 Years	Over 5 Years	**Total 2001**	Total 2000
Fixed-term investments (fair value)	$ 4,491	$ 119,928	$ 95,895	**$ 220,314**	$ 219,962

The average effective yield of these fixed-term investments is 4.82% (2000 – 5.65%) per annum based on market value.

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

au 31 décembre 2001

4. PLACEMENTS (SUITE)

	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)
iii) Revenu de placements		
Intérêts et dividendes	**18 900 $**	22 805 $
Amortissement des gains matérialisés reportés sur placements	**27 464**	35 960
Amortissement des gains non matérialisés reportés sur placements	**(7 994)**	(2 021)
	38 370	56 744
Moins : Frais de gestion de portefeuille	**(3 019)**	(3 338)
	35 351 $	53 406 $

iv) Accord relatif aux placements

La Commission a conclu un accord relatif aux placements en vue de la gestion combinée de ses placements et de ceux de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard. Les présents états financiers rapportent la part proportionnelle des placements de la Commission dans le fonds, laquelle était de 91,28 % au 31 décembre 2001 (2000 – 91,04 %). La Commission reçoit des honoraires pour l'administration de la part du fonds de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard.

v) Gestion de risque de change

La Commission a certains placements libellés en devises. Elle n'entreprend pas de stratégies de couverture à long terme pour le risque de change de placements à l'étranger. Les fluctuations monétaires peuvent avoir un effet sur le rendement des placements.

vi) Gestion de risque de crédit

Le risque de crédit sur les placements à échéance fixe se pose en raison de la possibilité que l'émetteur d'un instrument manque à son obligation de faire des paiements d'intérêts et de rembourser le capital. Des lignes directrices ont été établies dans une politique pour s'assurer que la Commission détienne des placements à échéance fixe présentant une cote de crédit de « A » ou plus.

Approximativement 23 % (2000 – 21 %) des placements à échéance fixe sont des obligations directes d'une banque à charte canadienne.

vii) Gestion du risque de taux d'intérêt

Les fluctuations des taux d'intérêt sont gérées en variant la durée du portefeuille des placements à revenu fixe. Le tableau suivant présente la période qui reste jusqu'à l'échéance des placements à échéance fixe en cours de la Commission.

	Période qui reste jusqu'à l'échéance (en milliers)				
	Un an ou moins	Plus d'un an et moins de cinq ans	Cinq ans ou plus	**Total 2001**	Total 2000
Placements à échéance fixe (juste valeur)	4 491 $	119 928 $	95 895 $	**220 314 $**	219 962 $

Le rendement effectif moyen de ces placements à échéance fixe se chiffre à 4,82 % (2000 – 5,65 %) par an selon la valeur marchande.

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

December 31, 2001

5. CAPITAL ASSETS

	2001 (000s)			2000 (000s)
	Cost	Accumulated Depreciation	Net Book Value	Net Book Value
Land	$ 162	$ –	**$ 162**	$ 162
Buildings	11,246	5,737	**5,509**	5,650
Furniture and equipment	4,135	3,242	**893**	858
Computer software and hardware	6,567	4,103	**2,464**	2,638
Motor vehicles	249	117	**132**	175
	$ 22,359	$ 13,199	**$ 9,160**	$ 9,483

6. PAYABLES AND ACCRUALS

	2001 (000s)	2000 (000s)
Accounts payable and accruals	**$ 7,745**	$ 6,770
Post-employment benefits	**2,333**	2,275
	$ 10,078	$ 9,045

7. BENEFITS LIABILITIES

i) Continuity schedule

	2001 (000s)					2000 (000s)
	Short-term disability and rehabilitation	Long-term benefits	Survivor benefits	Health care	**Total**	Total
Balance, beginning of year	$ 80,483	$ 309,263	$ 121,707	$ 111,446	**$ 622,899**	$ 539,084
Add claims costs incurred:						
Current year injuries	40,157	25,671	2,610	29,828	**98,266**	87,586
Prior years' injuries	4,053	39,280	5,780	19,926	**69,039**	76,726
	44,210	64,951	8,390	49,754	**167,305**	164,312
Less claims payments made:						
Current year injuries	12,600	77	119	8,275	**21,071**	19,492
Prior years' injuries	25,807	26,490	18,145	24,290	**94,732**	75,085
	38,407	26,567	18,264	32,565	**115,803**	94,577
Balance, before legislative change	86,286	347,647	111,833	128,635	**674,401**	608,819
Effect of legislative change	–	–	(4,160)	–	**(4,160)**	14,080
Balance, end of year	$ 86,286	$ 347,647	$ 107,673	$ 128,635	**$ 670,241**	$ 622,899

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

au 31 décembre 2001

5. IMMOBILISATIONS

	2001 (en milliers)			2000 (en milliers)
	Coût	Amortissement cumulé	**Valeur comptable nette**	Valeur comptable nette
Terrain	162 $	– $	**162 $**	162 $
Bâtiments	11 246	5 737	**5 509**	5 650
Mobilier et matériel	4 135	3 242	**893**	858
Logiciels et matériel informatique	6 567	4 103	**2 464**	2 638
Véhicules	249	117	**132**	175
	22 359 $	13 199 $	**9 160 $**	9 483 $

6. COMPTES FOURNISSEURS ET FRAIS COURUS

	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)
Comptes fournisseurs et frais courus	**7 745 $**	6 770 $
Avantages postérieurs à l'emploi	**2 333**	2 275
	10 078 $	9 045 $

7. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS

i) Historique

	2001 (en milliers)					2000 (en milliers)
	Invalidité à court terme et réadaptation	Prestations à long terme	Prestations de survivant	Assistance médicale	**Total**	Total
Solde, début de l'exercice	80 483 $	309 263 $	121 707 $	111 446 $	**622 899 $**	539 084 $
Plus : Frais engagés au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	40 157	25 671	2 610	29 828	**98 266**	87 586
Accidents des exercices antérieurs	4 053	39 280	5 780	19 926	**69 039**	76 726
	44 210	64 951	8 390	49 754	**167 305**	164 312
Moins : Paiements effectués au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	12 600	77	119	8 275	**21 071**	19 492
Accidents des exercices antérieurs	25 807	26 490	18 145	24 290	**94 732**	75 085
	38 407	26 567	18 264	32 565	**115 803**	94 577
Solde avant la modification législative	86 286	347 647	111 833	128 635	**674 401**	608 819
Effet de la modification législative	–	–	(4 160)	–	**(4 160)**	14 080
Solde, fin de l'exercice	86 286 $	347 647 $	107 673 $	128 635 $	**670 241 $**	622 899 $

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

December 31, 2001

7. BENEFITS LIABILITIES (CONTINUED)

ii) Legislative change

During 2000, the provincial Legislature enacted the *Special Payment to Certain Dependent Spouses of Deceased Workers Act*, which provides a special payment of $80,000 to surviving spouses whose benefits were terminated prior to April 17, 1985 as a result of remarriage or cohabitation, provided such surviving spouses file a prescribed claim form by the specified time limit of September 30, 2001.

In 2001, payments of $9.92 million were made to 124 eligible dependent spouses. The Province of New Brunswick and other self-insured employers contributed $2.42 million of these funds and the Commission funded the remaining $7.50 million. In 2000, the Commission estimated that there were 176 dependent spouses eligible for these benefits. In 2001, the benefits liability was reduced by $4.16 million to reflect the actual number of eligible dependent spouses.

iii) Current year injuries

	2001 (000s)			2000 (000s)		
	Claims payments	Present value of expected future costs	**Claims costs incurred**	Claims payments	Present value of expected future costs	Claims costs incurred
Short-term disability and rehabilitation	$ 12,600	$ 27,557	**$ 40,157**	$ 11,389	$ 26,062	$ 37,451
Long-term disability	77	25,594	**25,671**	174	20,457	20,631
Survivor benefits	119	2,491	**2,610**	21	1,249	1,270
Health care	8,275	21,553	**29,828**	7,908	20,326	28,234
	$ 21,071	$ 77,195	**$ 98,266**	$ 19,492	$ 68,094	$ 87,586

iv) Prior years' injuries

Significant changes in benefits liabilities and claims costs incurred for prior years' injuries arising from the estimate of the benefits liabilities performed as at year end included the following:

	Increase (decrease) in benefits liabilities and claims costs incurred	
	2001 (000s)	2000 (000s)
Reduction in assumed indexing rate for CPI-indexed benefits	**$ (1,400)**	$ (5,800)
Untavourable experience on health care costs	**3,200**	3,700
Untavourable experience on long-term disability costs	**13,300**	9,100
Increased benefits due to income tax changes	**–**	12,300
Favourable experience on short-term disability and rehabilitation claims	**(2,800)**	–
Provision for extraordinary claims	**5,500**	–

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

au 31 décembre 2001

7. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS (SUITE)

ii) Modification législative

Pendant l'exercice, l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick a adopté la *Loi sur le paiement spécial destiné à certains conjoints à charge de travailleurs décédés* qui prévoit un paiement spécial de 80 000 $ aux conjoints survivants dont les prestations ont cessé avant le 17 avril 1985 en raison d'un remariage ou de la cohabitation à condition que ces conjoints survivants présentent le formulaire de demande réglementaire dans le délai prescrit, c'est-à-dire avant le 30 septembre 2001.

En 2001, des paiements totalisant 9,92 millions de dollars ont été effectués à 124 conjoints à charge admissibles. La province du Nouveau-Brunswick et d'autres employeurs tenus personnellement responsables ont contribué la somme de 2,42 millions de dollars de ces fonds et la Commission a financé le solde de 7,50 millions de dollars. En 2000, la Commission a estimé que 176 conjoints à charge étaient admissibles au paiement. En 2001, les engagements au titre des prestations ont été réduits de 4,16 millions de dollars pour refléter le nombre réel de conjoints à charge admissibles.

iii) Accidents de l'exercice courant

	2001 (en milliers)			2000 (en milliers)		
	Paiements au titre des réclamations	Valeur actualisée des frais éventuels prévus	**Frais engagés au titre des réclamations**	Paiements au titre des réclamations	Valeur actualisée des frais éventuels prévus	Frais engagés au titre des réclamations
Invalidité à court terme et réadaptation	12 600 $	27 557 $	**40 157 $**	11 389 $	26 062 $	37 451 $
Invalidité à long terme	77	25 594	**25 671**	174	20 457	20 631
Prestations de survivant	119	2 491	**2 610**	21	1 249	1 270
Assistance médicale	8 275	21 553	**29 828**	7 908	20 326	28 234
	21 071 $	77 195 $	**98 266 $**	19 492 $	68 094 $	87 586 $

iv) Accidents des exercices antérieurs

Suite à l'estimation des engagements au titre des prestations faite en fin d'exercice, les modifications importantes énumérées ci-dessous ont été apportées aux engagements au titre des prestations et aux frais engagés au titre des réclamations des accidents des exercices antérieurs.

	Augmentation (diminution) des engagements au titre des prestations et des frais engagés au titre des réclamations	
	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)
Réduction du taux d'indexation présumé pour les prestations indexées à l'indice des prix à la consommation (IPC)	**(1 400) $**	(5 800) $
Évolution défavorable des coûts des prestations d'assistance médicale	**3 200**	3 700
Évolution défavorable des coûts de l'invalidité à long terme	**13 300**	9 100
Augmentation des prestations en raison de modifications à l'impôt sur le revenu	**–**	12 300
Évolution favorable des prestations d'invalidité à court terme et de réadaptation	**(2 800)**	–
Provision pour les réclamations extraordinaires	**5 500**	–

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

December 31, 2001

8. ACTUARIAL ASSUMPTIONS

The estimate of the benefits liabilities is based on assumptions that reflect both short-term and long-term forecasts. The table below lists the principal economic assumptions used:

	2001		2000	
	CPI-indexed awards	**Other payments**	CPI-indexed awards	Other payments
Gross rate of return	**8.00%**	**8.00%**	8.00%	8.00%
Inflation – Year 1	**3.05%**	**4.35%**	2.40%	4.35%
– subsequent years	**4.35%**	**4.35%**	4.35%	4.35%
Net rate of return – Year 1	**4.80%**	**3.50%**	5.47%	3.50%
– subsequent years	**3.50%**	**3.50%**	3.50%	3.50%

9. ASSESSMENTS

	2001 (000s)		2000 (000s)
	Budget	**Actual**	Actual
Assessment income	$ 95,200	**$ 89,539**	$ 95,617
Interest and penalties	600	**916**	853
Uncollectibles	(375)	**(693)**	(520)
	$ 95,425	**$ 89,762**	$ 95,950

10. SELF-INSURED EMPLOYERS

	2001 (000s)		2000 (000s)
	Budget	**Actual**	Actual
Assessments	$ 20,721	**$ 32,772**	$ 28,279
Claims costs incurred:			
Short-term disability and rehabilitation	7,447	**10,536**	8,177
Long-term disability	4,756	**9,409**	10,042
Survivor benefits	910	**1,258**	933
Health care	4,608	**8,484**	6,535
	17,721	**29,687**	25,687
Administration	3,000	**3,085**	2,592
	$ 20,721	**$ 32,772**	$ 28,279

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

au 31 décembre 2001

8. HYPOTHÈSES ACTUARIELLES

L'estimation des engagements au titre des prestations est faite selon des hypothèses qui reflètent des prévisions à court et à long terme. Le tableau qui suit donne les principales hypothèses économiques utilisées :

	2001		2000	
	Prestations indexées à l'IPC	**Autres paiements**	Prestations indexées à l'IPC	Autres paiements
Taux de rendement brut	**8,00 %**	**8,00 %**	8,00 %	8,00 %
Inflation – premier exercice	**3,05 %**	**4,35 %**	2,40 %	4,35 %
– exercices subséquents	**4,35 %**	**4,35 %**	4,35 %	4,35 %
Taux de rendement net – premier exercice	**4,80 %**	**3,50 %**	5,47 %	3,50 %
– exercices subséquents	**3,50 %**	**3,50 %**	3,50 %	3,50 %

9. COTISATIONS

	2001 (en milliers)		2000 (en milliers)
	Budget	**Réel**	Réel
Revenu des cotisations	95 200 $	**89 539 $**	95 617 $
Intérêts et amendes	600	**916**	853
Créances irrécouvrables	(375)	**(693)**	(520)
	95 425 $	**89 762 $**	95 950 $

10. EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT RESPONSABLES

	2001 (en milliers)		2000 (en milliers)
	Budget	**Réel**	Réel
Cotisations	20 721 $	**32 772 $**	28 279 $
Frais engagés au titre des réclamations :			
Invalidité à court terme et réadaptation	7 447	**10 536**	8 177
Invalidité à long terme	4 756	**9 409**	10 042
Prestations de survivant	910	**1 258**	933
Assistance médicale	4 608	**8 484**	6 535
	17 721	**29 687**	25 687
Administration	3 000	**3 085**	2 592
	20 721 $	**32 772 $**	28 279 $

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

December 31, 2001

11. ADMINISTRATION

i) Categories

	2001 (000s)		2000 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Salaries and employee benefits	$ 18,824	**$ 18,323**	$ 18,271
Depreciation	1,600	**2,127**	1,735
Professional fees	967	**1,020**	908
Office and communications	1,569	**1,634**	1,536
Building operations	2,351	**2,173**	2,172
Travel and vehicle operations	1,207	**1,087**	1,060
Education and training	493	**429**	381
Other	783	**751**	729
	27,794	**27,544**	26,792
Allocated to health care claims costs	(2,200)	**(2,293)**	(2,223)
	$ 25,594	**$ 25,251**	$ 24,569

A portion of the Commission's administration costs represent charges incurred by the Commission through the Workers' Rehabilitation Centre. This portion, which relates to claims, has been allocated to health care.

ii) Presentation

	2001 (000s)		2000 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Operations	$ 19,117	**$ 18,910**	$ 18,252
Occupational health and safety	6,477	**6,341**	6,317
	$ 25,594	**$ 25,251**	$ 24,569

12. LEGISLATIVE OBLIGATIONS AND OTHER RELATED PARTY TRANSACTIONS

These financial statements include the results of operating activities with various Provincial Government controlled departments, agencies and Crown Corporations, with which the Commission may be considered related. The Commission is required by legislation to reimburse the Provincial Government for operating costs of the Workers' and Employers' Advocates.

Investments in the amount of $1.3 million (2000 – $2.1 million) held by the Commission at December 31, 2001 were issued by the Province, its agencies, or municipalities and guaranteed by the Province.

13. EMPLOYEE PENSION PLAN

The Commission and its employees participate in a contributory defined benefit pension plan, administered by the Province of New Brunswick under the *Public Service Superannuation Act*. The plan provides pensions to employees of the Provincial Government and certain Crown Corporations and agencies based on the length of service and highest successive five year average salary. The expense for this pension plan is equivalent to the annual contribution of $0.94 million (2000 – $0.93 million). The Province has advised the Commission that the plan was fully funded as at April 1, 2000.

14. BUDGET

The 2001 budget figures which are presented for comparison with the actual figures were approved by the Commission's Board of Directors and have not been audited.

15. COMPARATIVE FIGURES

Certain of the 2000 figures which are presented for comparative purposes have been reclassified to conform with the presentation adopted in the current year.

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

au 31 décembre 2001

11. ADMINISTRATION

i) Catégories

	2001 (en milliers)		2000 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Salaires et charges sociales	18 824 $	18 323 $	18 271 $
Amortissement	1 600	2 127	1 735
Frais professionnels	967	1 020	908
Ressources matérielles et communications	1 569	1 634	1 536
Exploitation des immeubles	2 351	2 173	2 172
Frais de déplacement et d'utilisation de véhicules	1 207	1 087	1 060
Éducation et formation	493	429	381
Autres frais	783	751	729
	27 794	27 544	26 792
Répartition aux frais d'assistance médicale	(2 200)	(2 293)	(2 223)
	25 594 $	25 251 $	24 569 $

Une partie des frais d'administration de la Commission représente des coûts que la Commission a engagés par l'entremise du Centre de rééducation professionnelle. Cette portion, qui a trait aux réclamations, a été répartie à l'assistance médicale.

ii) Présentation

	2001 (en milliers)		2000 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Opérations	19 117 $	18 910 $	18 252 $
Santé et sécurité au travail	6 477	6 341	6 317
	25 594 $	25 251 $	24 569 $

12. OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI ET AUTRES OPÉRATIONS ENTRE PARTIES APPARENTÉES

Les présents états financiers contiennent les résultats d'activités ordinaires avec divers ministères, organismes et sociétés d'État contrôlés par le gouvernement provincial, auxquels la Commission peut être considérée comme étant apparentée. La Commission est tenue par la loi de rembourser le gouvernement provincial de tous les frais des défenseurs des droits du travailleur et de l'employeur.

Des placements de 1,3 million de dollars (2000 – 2,1 millions de dollars) détenus par la Commission au 31 décembre 2001 ont été émis par la province, les organismes qui en relèvent ou des municipalités, et garantis par la province.

13. RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS

La Commission et ses employés cotisent à un régime contributif de retraite à prestations déterminées, administré par la province du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*. Le régime offre des prestations aux employés du gouvernement provincial et de certaines sociétés d'État calculées sur le nombre d'années de service et la meilleure moyenne de cinq années successives de salaire. La charge pour ce régime de retraite équivaut à la contribution annuelle de 0,94 million de dollars (2000 – 0,93 million de dollars). La province a avisé la Commission que le régime était entièrement capitalisé au 1er avril 2000.

14. BUDGET

Les chiffres du budget de 2001 présentés à titre de comparaison avec les chiffres réels ont été approuvés par le conseil d'administration de la Commission et n'ont pas été vérifiés.

15. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains des chiffres de 2000 qui sont présentés à titre de comparaison ont été reclassés de façon à les rendre conformes à la présentation adoptée pour le présent exercice.

FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

BALANCE SHEET

As at December 31

	2001 (000s)	2000 (000s)	1999 (000s)	1998 (000s)	1997 (000s)
ASSETS					
Receivables	**$ 9,290**	$ 11,542	$ 8,789	$ 6,574	$ 6,891
Recoverable benefits liabilities	**85,542**	80,176	63,128	61,284	63,290
Investments	**569,297**	559,426	510,489	482,878	444,335
Capital assets	**9,160**	9,483	9,217	8,272	7,855
Other assets	**457**	418	3,836	412	343
	$ 673,746	$ 661,045	$ 595,459	$ 559,420	$ 522,714
LIABILITIES AND FUND BALANCE					
Payables and accruals	**$ 10,078**	$ 9,045	$ 7,340	$ 10,839	$ 11,192
Benefits liabilities	**670,241**	622,899	539,084	516,876	498,699
	680,319	631,944	546,424	527,715	509,891
Fund balance	**(6,573)**	29,101	49,035	31,705	12,823
	$ 673,746	$ 661,045	$ 595,459	$ 559,420	$ 522,714

NOTE: Certain of the above figures have been reclassified to conform with the presentation adopted in 2001.

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES POUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES (NON VÉRIFIÉS)

BILAN

au 31 décembre

	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)	1999 (en milliers)	1998 (en milliers)	1997 (en milliers)
ACTIF					
Créances	**9 290 $**	11 542 $	8 789 $	6 574 $	6 891 $
Engagements recouvrables au titre des prestations	**85 542**	80 176	63 128	61 284	63 290
Placements	**569 297**	559 426	510 489	482 878	444 335
Immobilisations	**9 160**	9 483	9 217	8 272	7 855
Autres éléments d'actif	**457**	418	3 836	412	343
	673 746 $	661 045 $	595 459 $	559 420 $	522 714 $
PASSIF ET SOLDE DU FONDS					
Comptes fournisseurs et frais courus	**10 078 $**	9 045 $	7 340 $	10 839 $	11 192 $
Engagements au titre des prestations	**670 241**	622 899	539 084	516 876	498 699
	680 319	631 944	546 424	527 715	509 891
Solde du fonds	**(6 573)**	29 101	49 035	31 705	12 823
	673 746 $	661 045 $	595 459 $	559 420 $	522 714 $

REMARQUE : Certains des chiffres ci-dessus ont été reclassés de façon à les rendre conformes à la présentation adoptée en 2001.

FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

STATEMENT OF OPERATIONS AND FUND BALANCE

For the Year ended December 31

	2001 (000s)	2000 (000s)	1999 (000s)	1998 (000s)	1997 (000s)
INCOME					
Assessments	**$ 89,762**	$ 95,950	$ 90,834	$ 78,272	$ 63,055
Funding policy assessment	**–**	–	–	500	9,000
Self-insured employers	**32,772**	28,279	18,013	12,966	13,929
Investments	**35,351**	53,406	43,856	50,401	47,806
Province of New Brunswick	**900**	900	900	900	1,085
	158,785	178,535	153,603	143,039	134,875
EXPENSES					
Claims costs incurred					
Current year injuries	**98,266**	87,586	77,177	69,479	54,228
Prior years' injuries	**69,039**	76,726	32,717	31,277	34,055
	167,305	164,312	109,894	100,756	88,283
Administration					
Operations	**18,910**	18,252	18,196	16,354	16,206
Occupational health and safety	**6,341**	6,317	6,251	5,405	4,451
Appeals Tribunal	**1,175**	1,120	1,137	1,007	950
Legislative obligations	**556**	547	534	540	533
Risk Management Services – rebates	**172**	421	227	76	200
Projects and research	**–**	–	34	19	149
	27,154	26,657	26,379	23,401	22,489
	194,459	190,969	136,273	124,157	110,772
Excess of income (expenses) before unusual item	**(35,674)**	(12,434)	17,330	18,882	24,103
Unusual item – legislative amendments	**–**	(7,500)	–	–	(17,328)
Excess of income (expenses) for the year	**(35,674)**	(19,934)	17,330	18,882	6,775
Fund balance, beginning of year	**29,101**	49,035	31,705	12,823	6,048
Fund balance, end of year	**$ (6,573)**	$ 29,101	$ 49,035	$ 31,705	$ 12,823

NOTE: Certain of the above figures have been reclassified to conform with the presentation adopted in 2001.

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES POUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES (NON VÉRIFIÉS)

RÉSULTATS D'EXPLOITATION ET SOLDE DU FONDS

Exercice terminé le 31 décembre

	2001 (en milliers)	2000 (en milliers)	1999 (en milliers)	1998 (en milliers)	1997 (en milliers)
REVENUS					
Cotisations	**89 762 $**	95 950 $	90 834 $	78 272 $	63 055 $
Cotisations relatives à la politique de capitalisation	**–**	–	–	500	9 000
Employeurs tenus personnellement responsables	**32 772**	28 279	18 013	12 966	13 929
Placements	**35 351**	53 406	43 856	50 401	47 806
Province du Nouveau-Brunswick	**900**	900	900	900	1 085
	158 785	178 535	153 603	143 039	134 875
DÉPENSES					
Frais engagés au titre des réclamations					
Accidents de l'exercice courant	**98 266**	87 586	77 177	69 479	54 228
Accidents des exercices antérieurs	**69 039**	76 726	32 717	31 277	34 055
	167 305	164 312	109 894	100 756	88 283
Administration					
Opérations	**18 910**	18 252	18 196	16 354	16 206
Santé et sécurité au travail	**6 341**	6 317	6 251	5 405	4 451
Tribunal d'appel	**1 175**	1 120	1 137	1 007	950
Obligations prévues par la loi	**556**	547	534	540	533
Rabais relatifs à la gestion des risques	**172**	421	227	76	200
Projets et recherche	**–**	–	34	19	149
	27 154	26 657	26 379	23 401	22 489
	194 459	190 969	136 273	124 157	110 772
Excédent des revenus (dépenses) avant élément inhabituel	**(35 674)**	(12 434)	17 330	18 882	24 103
Élément inhabituel – modifications législatives	**–**	(7 500)	–	–	(17 328)
Excédent des revenus (dépenses) pour l'exercice	**(35 674)**	(19 934)	17 330	18 882	6 775
Solde du fonds, début de l'exercice	**29 101**	49 035	31 705	12 823	6 048
Solde du fonds, fin de l'exercice	**(6 573) $**	29 101 $	49 035 $	31 705 $	12 823 $

REMARQUE : Certains des chiffres ci-dessus ont été reclassés de façon à les rendre conformes à la présentation adoptée en 2001.

Key Statistical Outcome Measures

	(Unaudited)	
	2001	2000
Number of claims reported	**27,974**	30,028
Number of new lost-time claims	**6,924**	6,775
Number of fatalities occurring	**11**	6
Current year claims costs incurred (000s)	**$98,266**	$87,586
Claims payments made for current and prior years' injuries (000s)	**$115,803**	$94,577
Claims costs incurred for current and prior years' injuries (000s)	**$167,305**	$164,312
Total benefits liabilities – assessed employers (000s)	**$583,948**	$547,117
Total benefits liabilities – self-insured employers (000s)	**$86,293**	$75,782*
Administration costs – Operations, excludes self-insured (000s)	**$15,825**	$15,660
Administration costs – Occupational Health and Safety (000s)	**$6,341**	$6,317
Assessment revenue (000s)	**$89,762**	$95,950
Total premium revenue (000s)	**$122,534**	$124,229
Assessable payroll (000s)	**$5,700,030****	$5,754,133
Provisional average assessment rate	**$1.64**	$1.60
Actual average assessment rate	**$1.58****	$1.67
Market rate of return on portfolio	**(0.3%)**	4.6%
Percentage funded	**99.0%**	104.6%
Average calendar days from injury to first payment issued	**41**	43
Average calendar days from registration to first payment issued (all claims)	**29**	31
Average composite duration of claim (days)	**77.60****	74.90

Certain 2000 figures have been restated to reflect more up-to-date information.

* Includes $1.36 million relating to spousal benefits as a result of the *Special Payment to Certain Dependent Spouses of Deceased Workers Act.*

** Projected, pending receipt of final figures for 2001

PRINCIPAUX INDICATEURS STATISTIQUES DES RÉSULTATS

	(Non vérifiés)	
	2001	2000
Nombre de réclamations présentées	**27 974**	30 028
Nombre de nouvelles réclamations avec interruption de travail	**6 924**	6 775
Nombre d'accidents mortels se produisant	**11**	6
Frais engagés au titre des réclamations pendant l'exercice courant (en milliers)	**98 266 $**	87 586 $
Paiements effectués au titre des réclamations pour des accidents de l'exercice courant et des exercices antérieurs (en milliers)	**115 803 $**	94 577 $
Frais engagés au titre des réclamations pour des accidents de l'exercice courant et des exercices antérieurs (en milliers)	**167 305 $**	164 312 $
Total des engagements au titre des prestations – employeurs cotisés (en milliers)	**583 948 $**	547 117 $
Total des engagements – employeurs tenus personnellement responsables (en milliers)	**86 293 $**	75 782 $ *
Frais d'administration – Opérations, sans compter les employeurs tenus personnellement responsables (en milliers)	**15 825 $**	15 660 $
Frais d'administration – Santé et sécurité au travail (en milliers)	**6 341 $**	6 317 $
Revenu des cotisations (en milliers)	**89 762 $**	95 950 $
Total du revenu tiré des cotisations (en milliers)	**122 534 $**	124 229 $
Salaires assurables (en milliers)	**5 700 030 $** **	5 754 133 $
Taux de cotisation moyen provisoire	**1,64 $**	1,60 $
Taux de cotisation moyen réel	**1,58 $** **	1,67 $
Taux de rendement du marché du portefeuille	**(0,3 %)**	4,6 %
Pourcentage de capitalisation	**99,0 %**	104,6 %
Jours civils moyens écoulés entre la déclaration de la blessure et le premier paiement	**41**	43
Jours civils moyens écoulés entre la production de la réclamation et le premier paiement (toutes réclamations confondues)	**29**	31
Durée moyenne de l'indemnisation selon la mesure composée (en jours)	**77,60** **	74,90

Certains chiffres de 2000 ont été redressés de façon à refléter des renseignements plus à jour.

* Inclut 1,36 million de dollars relativement aux prestations de conjoint par suite de la *Loi sur le paiement spécial destiné à certains conjoints à charge de travailleurs décédés.*

** Projection dans l'attente des derniers chiffres pour 2001

Year at a Glance

	2001	2000
Maximum assessable earnings	**$46,200**	$45,100
Assessable payroll (in billions)	**$5.700**	$5.754*
Number of assessed employers	**13,431**	13,546
Average assessment rate (provisional)	**$1.64**	$1.60
Income – assessed employers (in millions)	**$89.8**	$96.0
Income – self-insured employers (in millions)	**$32.8**	$28.3
Claims costs (in millions)	**$167.3**	$164.3
Fund balance (in millions)	**$(6.6)**	$29.1
Percentage funded	**99.0%**	104.6%
Total claims adjudicated	**28,442**	30,231
• lost time	***6,924***	*6,775*
• no lost time	***6,158***	*7,602*
• recorded, no benefits paid	***15,349***	*15,848*
• work-related fatalities occurring	***11***	*6*
Average payment per claim	**$3,861**	$3,566
Average days lost per lost-time claim	**72.0**	74.6
Number of workers in New Brunswick	**334,000***	334,000
Number of workers covered by the *Workers' Compensation Act*	**285,000**	284,000
Number of workers covered by the *Occupational Health and Safety Act* (excludes workers covered by federal legislation)	**328,000**	330,000
Number of workplace health and safety inspections	**6,756**	7,470
Number of orders (violations of the *Occupational Health and Safety Act*) written	**4,761**	5,521
Number of serious accident investigations	**147**	164
Number of health and safety awareness / training sessions	**636**	736
Appeals received	**666**	659
• initiated by workers (or their representative)	***612***	*614*
• initiated by employers (or their representative)	***54***	*45*
Appeals resolved	**631**	619

*Statistics Canada data as of March 13, 2002. Restated, to reflect more up-to-date information.

L'exercice 2001 en quelques chiffres

	2001	2000
Salaire assurable maximum	**46 200 $**	45 100 $
Masses salariales (en milliards)	**5,700 $**	5,754 $*
Nombre d'employeurs cotisés	**13 431**	13 546
Taux de cotisation moyen (provisoire)	**1,64 $**	1,60 $
Revenu – employeurs cotisés (en millions)	**89,8 $**	96,0 $
Revenu – employeurs tenus personnellement responsables (en millions)	**32,8 $**	28,3 $
Coûts des réclamations (en millions)	**167,3 $**	164,3 $
Solde du fonds (en millions)	**(6,6) $**	29,1 $
Pourcentage de capitalisation	**99,0 %**	104,6 %
Réclamations jugées	**28 442**	30 231
• avec interruption de travail	***6 924***	*6 775*
• sans interruption de travail	***6 158***	*7 602*
• notées, aucune prestation versée	***15 349***	*15 848*
• nombre d'accidents mortels s'y produisant	***11***	*6*
Paiement moyen par réclamation	**3 861 $**	3 566 $
Nombre moyen de jours perdus par réclamation avec interruption de travail	**72,0**	74,6
Nombre de travailleurs au Nouveau-Brunswick	**334 000***	334 000
Nombre de travailleurs protégés en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*	**285 000**	284 000
Nombre de travailleurs protégés en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* (à l'exception des travailleurs protégés en vertu des lois fédérales)	**328 000**	330 000
Nombre d'inspections des lieux de travail	**6 756**	7 470
Nombre d'ordres donnés (infractions à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*)	**4 761**	5 521
Nombre d'enquêtes sur des accidents graves	**147**	164
Nombre de séances de sensibilisation et de formation en matière de santé et de sécurité	**636**	736
Appels reçus	**666**	659
• interjetés par des travailleurs (ou leur représentant)	***612***	*614*
• interjetés par des employeurs (ou leur représentant)	***54***	*45*
Appels réglés	**631**	619

*Données de Statistique Canada au 13 mars 2002. Chiffre redressé de façon à refléter des renseignements plus à jour.